RADIO FRANCE

Projet de Programme d'accompagnement des départs volontaires

Note d'Information du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements

Articles L. 1233-30 & suivants du Code du travail

(Livre I)

Sommaire

Ce document est remis aux membres du Comité Social et Economique Central et aux Comité Sociaux et Economiques d'établissement de Radio France au titre de la procédure d'information et de consultation prévue par les articles L.1233-30 et suivants du Code du travail.

Il est précisé que ce document est à usage strictement interne à la Société.

Il est rappelé aux membres des CSE que, conformément à l'article L.2315-3 du Code du travail, les informations grisées portées à leur connaissance dans le cadre du présent document ainsi que toutes les informations présentées comme telles lors des échanges qui auront lieu dans le cadre de la présente procédure sont strictement confidentielles et ne doivent, par conséquent, pas être divulguées à des tiers.

Le présent document constitue un projet. L'emploi de l'indicatif ou du futur, pour des raisons de commodité de lecture, ne signifie pas pour autant qu'une décision soit d'ores et déjà prise.

Il constitue également une proposition de la Direction en vue de la négociation prévue aux articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail.

PREAMBULE

Le présent document détaille le projet de Programme d'Accompagnement des Départs Volontaires (désigné ci-après le « Plan ») proposé par Radio France pour accompagner le projet de réorganisation présenté dans la note d'information dite « Livre II », qui pourrait se traduire par 236 départs volontaires.

Ces départs volontaires pourraient prendre les formes suivantes :

- des **départs volontaires à la retraite** pour les salariés remplissant les conditions pour liquider leur retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein entre le 1er avril 2020 et le 30 juin 2022,
- des **départs volontaires externes pour projet professionnel** pour ceux d'entre eux qui disposeraient d'un projet professionnel à l'extérieur de la Société Radio France,

en leur permettant de bénéficier de mesures d'accompagnement pour la réalisation de leur projet.

Le présent Programme d'Accompagnement des Départs Volontaires définit :

- les catégories de salariés concernés et les conditions d'éligibilité aux dispositifs proposés ;
- les mesures d'accompagnement des salariés dont la candidature au départ volontaire à la retraite serait validée et qui seraient amenés à liquider leur retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein au plus tard le 30 juin 2022 ;
- les mesures d'accompagnement des salariés dont la candidature au départ volontaire externe serait validée et qui seraient ainsi amenés à quitter la Société dans le cadre d'un projet professionnel externe, qu'il s'agisse de reprendre un emploi salarié, de se réorienter ou encore de reprendre ou créer une entreprise.

Radio France ayant pour objectif d'atteindre les suppressions d'emplois escomptées uniquement par des départs volontaires - à l'exclusion de tout départ contraint et de tout licenciement -, le présent Plan ne comprend pas, par nature, de critères d'ordre des licenciements, ni de plan de reclassement interne.

Les mesures prévues par le Plan ne s'appliqueront qu'une seule fois par bénéficiaire. Elles ne pourront se cumuler avec les dispositions légales et/ou conventionnelles de même nature et/ou ayant le même objet et/ou ayant pour effet de rompre le contrat de travail de salariés de l'entreprise.

Pour faciliter la lecture, le futur et le présent sont parfois utilisés dans ce document. Il n'en reste pas moins que la mise en œuvre effective du Plan, en ce qu'il organise des ruptures du contrat de travail pour motif économique, est subordonnée au respect des procédures d'information-consultation des représentants du personnel et à son homologation (ou, le cas échéant, à la validation de l'accord qui serait conclu avec les organisations syndicales représentatives) par la DIRECCTE conformément aux dispositions en vigueur et selon les délais applicables.

TITRE I : PRESENTATION DU PROJET

Chapitre 1. Rappel des principales caractéristiques du projet : motifs et conséquences du projet en matière d'emploi

Section 1. Rappel des motivations économiques du projet

Les raisons économiques, le contenu et les modalités d'application du projet de réorganisation sont détaillés dans le Livre II qui a été remis aux membres du Comité Social et Economique Central (« CSEC ») et des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement (« CSEE ») et auquel il est renvoyé en tant que de besoin.

Ces raisons sont brièvement résumées ci-après.

L'entreprise est confrontée à plusieurs défis, qu'elle se doit de relever pour continuer à assurer son rôle de média de service public dans un contexte d'attentes fortes des citoyens payant l'impôt assurant le financement de Radio France. Elle fait face à :

- la recomposition de la concurrence qui s'accroît ;
- l'évolution des modes de production et de distribution vers le numérique ;

Ces phénomènes amènent l'entreprise à devoir poursuivre ses efforts de modernisation, de rationalisation d'organisation et de transformation digitale.

Par ailleurs, Radio France va devoir faire face à la baisse de ses ressources allouées par l'Etat chaque année jusqu'en 2022.

Dans un contexte d'économies importantes pour l'ensemble de l'audiovisuel public, le montant de la redevance, plus précisément de la Contribution à l'Audiovisuel Public (CAP), attribué à Radio France va progressivement décroître de 20 millions d'ici 2022, dont 4 millions dès 2019.

Dans le même temps, la société verra ses charges courantes augmenter mécaniquement, en ce compris ses coûts salariaux qui représentent près de 60% de ces dépenses.

Des économies s'imposent à hauteur de cette réduction et au-delà, car la Société doit, dans le même temps, financer ses développements numériques.

A défaut, la Société se trouverait, en situation de pertes croissantes à compter de 2020 (résultat projeté estimé à -11,5 millions € en 2020, -23,1 millions € en 2021 et – 32,7 millions € en 2022).

Section 2. Synthèse des suppressions d'emplois envisagées

Au 30 septembre 2019, les effectifs de salariés en CDI de RADIO FRANCE sont de 4.403 salariés dont 797 journalistes.

Au 30 septembre 2019, le nombre de salariés en CDD est de 324 dont 283 CDD de remplacement. Par ailleurs, à cette date, 119 contrats d'alternance sont également employés chez Radio France.

La mise en œuvre du projet de réorganisation conduirait la Société à envisager, uniquement sur la base du volontariat, un **maximum de 236 ruptures d'un commun accord de contrat pour motif économique** pour atteindre l'organisation décrite dans le Livre II.

Les suppressions d'emploi projetées par directions, chaînes ou filières concernées par la réorganisation et zones d'emploi et par catégorie d'emplois telle que définie par l'Accord Collectif dit « NAC » (« *accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France* ») et par l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015, ci-après dénommée « catégorie professionnelle », figurent en Annexe 1.

Chapitre 2. Calendrier envisagé de la procédure

Compte tenu de la règlementation en vigueur, le calendrier prévisionnel de la procédure d'information et consultation du CSEC et des CSEE est le suivant :

25 novembre 2019	**Réunion « R1 » du Comité Social et Economique Central :** Information du CSEC en vue de sa consultation sur le projet de réorganisation de la Société et ses modalités d'application (procédure dite du « *Livre II* ») Information du CSEC en vue de sa consultation sur le Programme d'accompagnement des départs volontaires incluant le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel des départs, les mesures sociales d'accompagnement prévues et les conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (procédure dite du « *Livre I* ») Présentation du cahier des charges de l'appel d'offres en vue de sélectionner le cabinet chargé de l'Espace d'accompagnement.
28 novembre 2019	**Réunion « R1 » des CSEE :** Information des CSEE en vue de leur consultation sur les aspects du projet de réorganisation de la Société concernant leur établissement et ses modalités d'application (procédure dite du « Livre II ») Information des CSEE en vue de leur consultation sur le Programme d'accompagnement des départs volontaires incluant le nombre de suppressions d'emploi, les catégories

	professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel des départs, les mesures sociales d'accompagnement prévues et les conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (procédure dite du « Livre I »)
Après la R1	Réunions de négociation d'un accord majoritaire portant sur le Livre I avec les organisations syndicales représentatives
Entre la R1 et la R2	Réunions d'information des CSE dans le cadre des procédures « Livre I » et « Livre II »
31 janvier 2020	Fin des négociations avec les OSR ; le cas échéant, signature de l'accord majoritaire répondant aux conditions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail
Au plus tard, J-15 avant la R2	Remise du rapport de l'expert, si désigné par le CSEC
	Fin du délai de consultation du CSEC et des CSEE
24 février 2020	**Réunion de consultation du CSEC « R2 » - recueil de l'avis du CSEC sur :** • le projet de réorganisation de la Société et ses modalités d'application (procédure dite du « Livre II ») **et, en cas d'absence de signature d'un accord majoritaire répondant aux conditions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail, consultation du CSEC sur :** • le Programme d'accompagnement des départs volontaires incluant le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel des départs, les mesures sociales d'accompagnement prévues et les conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (procédure dite du « Livre I »).
25 février 2020	**Réunion de consultation des CSEE « R2 » - recueil de l'avis des CSEE sur :** • le projet de réorganisation de la Société sur les aspects du projet de réorganisation de la Société concernant leur établissement et ses modalités d'application (procédure dite du « Livre II ») **et, en cas d'absence de signature d'un accord majoritaire répondant aux conditions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail, consultation des CSEE sur :** • le Programme d'accompagnement des départs volontaires incluant le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel des départs, les mesures sociales d'accompagnement prévues et les

	conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (procédure dite du « Livre I »).
Après la R2	Demande de validation de l'accord collectif à la DIRECCTE ou d'homologation du document unilatéral, par dépôt sur portail en ligne SI-RCC-PSE
14 ou 21 jours après la demande formulée auprès de la DIRRECTE	*(Sous réserve de la complétude du dossier)* Décision d'homologation (ou, le cas échéant, de validation) du Plan par la DIRECCTE

Chapitre 3. Calendrier prévisionnel des ruptures d'un commun accord de contrats de travail pour motif économique dans le cadre du Plan

Le calendrier prévisionnel des potentielles 236 ruptures d'un commun accord de contrat pour motif économique, qui sont échelonnées sur 3 exercices, est le suivant :

- 115 départs en 2020 (à compter de la décision d'homologation ou de validation du présent Plan par la DIRECCTE).
- 75 départs en 2021.
- 46 départs entre le 1er janvier et le 30 juin 2022.

Le calendrier prévisionnel par emploi figure en annexe 1, étant précisé que, si le nombre de départs intervenus au cours d'une année donnée (2020 ou 2021) est inférieur à celui-ci-dessus indiqué pour l'année en question, le solde de départs pourra être reporté sur l'année suivante.

Chapitre 4. Eligibilité au Plan et périodes de volontariat

Section 1. Salariés éligibles aux départs volontaires dans le cadre du Plan

Ce Plan ne s'applique pas aux salariés de Radio France dont le départ et/ou la rupture du contrat de travail a déjà été notifié ou acté, y compris dans le cadre de l'accord sur les procédures de départs volontaires en retraite à Radio France 2016-2018 du 4 mai 2016 ou dans le cadre du dispositif du « *temps partie compensé en partie* » du 19 décembre 2017 (« accord des âges »), et/ou qui sont en cours de préavis, à la date de la validation ou de l'homologation par la DIRECCTE, ainsi qu'aux salariés non permanents (CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...).

Le Plan ne s'applique pas, notamment, aux démissions, aux ruptures conventionnelles, aux licenciements pour motif personnel ou disciplinaire, ou à toute autre forme de rupture quel qu'en soit l'auteur (départ ou mise à la retraite, prise d'acte, demande de résiliation judiciaire etc.), intervenant en dehors du présent projet de réorganisation et des conditions prévues par le Plan.

Sont éligibles au présent Plan les salariés de Radio France sous contrat à durée indéterminée (CDI) à la date de la validation ou de l'homologation par la DIRECCTE et dont l'ancienneté au sein de l'entreprise **sera, au moins, de 5 ans révolus au 30 mars 2020** et remplissant les conditions suivantes :

Volontariat de niveau 1	Les salariés volontaires de **niveau 1** sont ceux qui **occupent un emploi dont la suppression** est escomptée **au sein d'une direction/chaîne/filière** dans le cadre du projet de réorganisation.
Volontariat de niveau 2 (dit « de substitution »)	Les salariés volontaires de **niveau 2** sont ceux qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes : **(1) Ils ne remplissent pas les conditions du volontariat de niveau 1,** **(2)** Mais leur départ permet **le repositionnement interne effectif sur leur poste d'un salarié remplissant les conditions du volontariat de niveau 1 mais n'étant pas volontaire au départ**, par remplacement direct. Ainsi, l'éligibilité et l'éventuelle validation du dossier du candidat au départ volontaire de niveau 2 sont strictement soumises aux conditions cumulatives suivantes : **(i)** à ce que son remplacement puisse être réalisé par un salarié dit de niveau 1 et sous réserve que l'acquisition des compétences qui pourraient être nécessaires à ce remplacement par le salarié de niveau 1 soit réalisable par le biais d'une courte formation d'adaptation (d'une durée maximale de trois mois, à réaliser durant les trois mois suivant la prise de poste). Dans tous les cas, la possibilité de départ d'un salarié de niveau 2 ne doit pas entraîner la perte de compétences qui pourrait notamment entraîner la désorganisation de l'activité ou du service auquel appartient le salarié de niveau 2. Ainsi, la possibilité de repositionnement effectif d'un salarié de niveau 1 sur son poste sera appréciée au cas par cas par la seule Direction des Ressources Humaines et l'encadrement du poste concerné, au vu notamment de l'adéquation entre les qualifications et compétences du salarié de niveau 1 concerné et des exigences du poste du salarié de niveau 2 ou encore les compétences particulières détenues par le salarié de niveau 2. La Direction validera ou non cette possibilité de substitution en conséquence. **(ii)** à ce que son poste soit effectivement pourvu, <u>**avant**</u> son départ, par le salarié de niveau 1 ainsi identifié. **(iii)** à ce que le volontaire de niveau 2 travaille au sein de la même zone d'emploi (au sens de l'atlas des zones d'emplois établi par l'INSEE et les services statistiques du ministère chargé de l'emploi) que le salarié de niveau 1 qui a vocation à le remplacer.

	(iv) et à ce que, pour le personnel d'encadrement, le volontaire de niveau 2 occupe le même emploi au sein de la même Direction.

Pour pouvoir effectivement bénéficier du Plan, les salariés éligibles devront, en outre, remplir les conditions suivantes :

- déposer leur candidature selon les formes et les délais prévus au présent Plan ;
- remplir les conditions spécifiques prévues pour le dispositif et les mesures dont ils souhaitent bénéficier et en justifier.

Il est également rappelé que les départs volontaires ne pourront être autorisés que dans la limite du nombre de suppressions d'emplois par « catégorie professionnelle », après application, le cas échéant, des critères de départage présentés ci-après, et, sous réserve bien entendu de la validation ou de l'homologation préalable du Plan par l'autorité administrative compétente.

Section 2. Dépôt des candidatures et phasage des départs volontaires

Il est rappelé que, dans le cadre du Plan, deux formes de départs volontaires sont possibles :

- un **départ volontaire à la retraite** pour les salariés éligibles à la retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein au plus tard le 30 juin 2022 ;

- un **départ volontaire pour projet professionnel externe** des salariés éligibles et disposant d'un projet professionnel répondant aux conditions du Plan..

Dans la mesure où les suppressions d'emploi souhaitées s'échelonnent dans le temps entre 2020 et le 30 juin 2022, plusieurs phases de dépôt des candidatures sont prévues, sous réserve de la validation ou de l'homologation du Plan par la DIRECCTE :

Il est souhaité que les départs volontaires à la retraite soient, dans un premier temps, prioritaires.

C'est pourquoi, une première phase de dépôt des candidatures sera ouverte du lundi 30 mars 2020 au vendredi 12 juin 2020 inclus, qui sera réservée aux salariés porteurs d'un projet de départ volontaire à la retraite à taux plein au plus tard le 30 juin 2022.

A l'issue de cette première période de volontariat, une réunion de la Commission de validation sera organisée, au cours de laquelle un bilan des départs sera effectué par catégorie professionnelle. En fonction du résultat de ce bilan, la Direction communiquera au mois de juillet 2020 sur la nécessité ou non d'ouvrir une nouvelle période de volontariat et les catégories professionnelles concernées.

Si nécessaire, une deuxième phase s'ouvrira du 1er septembre 2020 au 31 mars 2021. Elle s'adressera aux salariés volontaires porteurs d'un projet professionnel externe ou candidats à un départ à la retraite.

La commission de validation se réunira tous les mois entre septembre 2020 et avril 2021, sous réserve bien entendu que le nombre maximum de suppressions d'emplois dans les différentes catégories professionnelles ne soit pas atteint.

Lors de chacune de ces réunions, les dossiers déposés seront examinés.

Si nécessaire, une troisième phase de dépôt des candidatures s'ouvrira entre le 1er octobre 2021 et le 31 janvier 2022. Elle s'adressera aux salariés volontaires porteurs d'un projet professionnel externe ou candidats à un départ volontaire à la retraite.

Selon le même principe que lors de la deuxième phase, la commission de validation se réunira chaque mois jusqu'en février 2022 pour examiner les dossiers déposés au cours du mois.

Au-delà de cette éventuelle troisième période de volontariat, il ne sera plus possible de se porter volontaire pour un départ volontaire dans le cadre du présent plan.

Section 3. La Commission de validation

En vue de permettre une bonne application du Plan de départ volontaire et pour répondre aux situations individuelles, une Commission de validation des départs volontaires (ci-après la « Commission ») sera mise en place.

3.1. Composition de la Commission

La Commission sera composée de la manière suivante :

- son Président : la Directrice des Ressources Humaines de Radio France (qui pourra se faire substituer) ;

- 4 représentants de la Direction des Ressources Humaines de Radio France, en plus de la Directrice des Ressources Humaines ;

- 1 représentant pour chacune des 6 organisations syndicales représentatives au niveau de Radio France. Les désignations des représentants par les organisations syndicales seront nominatives. Le temps consacré aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif (non imputé sur les heures de délégation) et rémunéré comme tel.

- 1 représentant de l'Espace d'accompagnement participera également aux réunions de la Commission de validation et aura voix délibérative. Il pourra éventuellement, si cela s'avère nécessaire, être accompagné par le conseiller référent ayant instruit le dossier du projet professionnel pour la présentation de celui-ci, ce dernier n'ayant pas voix délibérative.

Le Président de la Commission de validation aura voix prépondérante en cas d'égalité de voix. Le Président pourra également décider d'inviter un représentant de la DIRECCTE qui n'aura pas voix délibérative.

3.2. Rôle et missions de la Commission

La Commission aura pour missions de :

- veiller à ce que les différents dispositifs de départ volontaire soient mis en œuvre conformément au présent Plan ;
- vérifier que les dossiers des candidats aux différents dispositifs de départ volontaire sont complets : éligibilité du candidat, éléments constitutifs du dossier, présence des pièces justificatives ;
- vérifier la conformité du projet présenté au regard du présent Plan ;
- valider les projets présentés dans le cadre des candidatures aux dispositifs de départ volontaire ;
- statuer sur les cas de départage.

Elle vérifiera également à chaque réunion que le nombre de départs volontaires autorisés dans chaque catégorie professionnelle concernée et par chaîne ou direction, tenant compte des mobilités et départs déjà actés, n'est pas encore atteint.

En outre, elle statuera sur le bénéfice des aides associées à chaque projet telles que prévues par le Plan, en particulier en matière de formation.

3.3. Fonctionnement de la Commission

La Commission se réunira à l'initiative de son Président selon le calendrier prévu par le Plan et, à tout moment, si ce dernier l'estime nécessaire.

A l'issue de la première période de volontariat, soit à compter de mi-juin 2020, la Commission se réunira à Paris afin de statuer sur les candidatures reçues, en appliquant, le cas échéant, les critères de départage prévus par le présent Plan.

En cas d'ouverture d'une deuxième ou troisième période de volontariat, la Commission se réunira en principe tous les mois à Paris pendant les périodes précitées. Cette fréquence pourra être adaptée en fonction des dossiers à étudier.

Les membres de la Commission seront tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations personnelles concernant les salariés entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des débats, sauf à l'égard du salarié s'agissant de son dossier.

Les modalités précises de dépôt des candidatures et de réponse de la Commission sont présentées dans les chapitres suivants, relatifs au départ volontaire à la retraite, d'une part, et aux départs volontaires pour projet professionnel externe, d'autre part.

Section 4. Critères de départage en cas de candidatures surnuméraires

La Commission sera chargée de statuer, en fonction des critères définis ci-après, sur les candidatures surnuméraires au regard de l'organisation cible.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidatures, déposées au sein d'une même catégorie professionnelle au sens précédemment défini et d'une même entité, sera supérieur au nombre de postes supprimés, les critères de départage suivants seraient successivement appliqués :

- Premier critère : priorité sera donnée au dossier complet déposé en premier dans le temps (référence : jour de dépôt dans les conditions prévues par le Plan, peu importe l'horaire de dépôt).
- Deuxième critère : en cas de candidatures surnuméraires et simultanées déposées le même jour au sein de la même entité et catégorie professionnelle, priorité sera donnée au salarié volontaire de niveau 1 en cas de « concours » avec un salarié volontaire de niveau 2.
- Critères suivants : si nécessaire et au-delà des critères précités, les priorités appliquées seront, le cas échéant, les suivantes :

  1) Priorité au salarié volontaire pour un départ volontaire pour un projet professionnel d'emploi salarié ;
  2) Puis priorité au salarié volontaire pour un départ volontaire à la retraite ;
  3) Puis priorité au salarié volontaire pour un départ volontaire pour un projet professionnel de reprise ou de création d'entreprise ;
  4) Puis priorité au salarié volontaire pour un départ volontaire pour un projet professionnel de réorientation.

En cas de dépôt le même jour pour le même type de projet (par exemple deux projets d'emploi salarié) et nécessitant un départage, priorité sera donnée à celui disposant de la plus grande ancienneté au sein de Radio France à la date du dépôt.

TITRE II : PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VOLONTAIRES

Pendant la procédure d'information et de consultation des CSE (CSEC et CSEE) sur le présent projet, la Direction se réserve la possibilité de faire un point hebdomadaire de communication interne auprès des salariés sur l'avancement de la procédure et, le cas échéant, sur la négociation en cours avec les organisations syndicales, ainsi que sur les dispositifs et mesures présentés aux représentants du personnel.

Cette communication se fera grâce à l'outil interne « TEXTO ».

Après l'homologation ou la validation du Plan par la DIRECCTE, un Espace d'accompagnement sera mis en place. Il aura comme mission d'informer les salariés et de les accompagner dans la constitution et la préparation de leur projet et de leur dossier.

Le prestataire en charge de l'Espace d'accompagnement sera celui qui remportera l'appel d'offres qui sera lancé à cet effet. Le cahier des charges de cet appel d'offre fera l'objet d'une présentation lors de la réunion du 25 novembre 2019 du CSEC.

Chapitre 1. Information sur la retraite

Afin de permettre aux salariés nés avant le 1er juillet 1962 et éligibles au volontariat (niveau 1 et niveau 2) de pouvoir obtenir tous renseignements à cet effet, Radio France fera appel à un prestataire spécialisé dans la réalisation de « bilans retraite ». Le cas échéant, un appel d'offres sera lancé auprès de prestataires.

L'objectif est que ce prestataire soit choisi et démarre sa mission dès que possible après l'achèvement de la procédure d'information et de consultation, la durée de la mission étant fixée jusqu'au 12 juin 2020. Cette durée pourra être prolongée, si nécessaire, par la Direction.

Ce prestataire s'assurera :

- de contrôler dans leur globalité les droits individuels acquis par chacun des salariés concernés au titre des régimes collectifs et individuels, obligatoires et facultatifs ;
- des conditions de validation des périodes équivalentes et des périodes lacunaires (périodes non cotisées) ;
- des conditions de validation de l'éligibilité du salarié à une retraite anticipée notamment pour carrière longue et/ou en raison de son handicap ;
- de l'éligibilité du salarié au rachat de trimestres, de fournir le support au traitement des demandes le cas échéant ;
- de déterminer la date du « Taux Plein » et de délivrer une attestation sur celle-ci ;
- de calculer et d'établir le Bilan de Retraite Individuel (B.R.I) : âge, date, montant des pensions à la date « taux plein » ;
- de l'accompagnement individuel pour la compréhension des B.R.I.

Chapitre 2. L'Espace d'accompagnement

Après l'homologation ou la validation du présent Plan, un Espace d'accompagnement intervenant sur les problématiques d'employabilité, réorientation professionnelle, retraite et création d'entreprise sera mis en place.

Sa mission générale sera d'aider les salariés candidats à un départ volontaire dans la construction de leur projet professionnel.

Il aura pour fonction essentielle de favoriser le repositionnement professionnel des salariés volontaires et éligibles qui le souhaiteraient, notamment en accompagnant chaque salarié de façon individualisée en fonction du projet professionnel qu'il portera :

- o pour une recherche d'emploi salarié : en le formant aux techniques de recherche, en le préparant aux entretiens d'embauche, en assurant un suivi régulier des différents contacts, ainsi qu'en collectant les offres d'emplois disponibles dans le bassin d'emploi (et au-delà selon les souhaits de chaque salarié), et en recherchant l'adéquation entre postes disponibles identifiés et le profil des candidats ;
- o pour une réorientation professionnelle : en orientant les salariés candidats vers une formation de longue durée ;
- o pour une création ou reprise d'entreprise : en aidant à préparer le projet de création ou reprise d'entreprise des salariés candidats et en les accompagnant dans la préparation et la constitution de leur dossier.

L'Espace d'accompagnement devra émettre un avis circonstancié sur le projet du salarié avant de transmettre son dossier complet à la Direction des Ressources humaines.

Chaque salarié candidat à un dispositif de départ volontaire dans le cadre du Plan aura la possibilité notamment :

- au cours d'un entretien d'accueil individuel d'exprimer ses attentes ;
- de déterminer ses choix professionnels à travers une identification précise de ses compétences, de ses éventuels points faibles, de ses aspirations personnelles, ainsi que des opportunités qui s'ouvrent à lui et de faire valider un projet en adéquation avec le marché de l'emploi et ses attentes ;
- d'être formé aux techniques de recherche d'emploi :
    - o l'organisation d'ateliers internes ;
    - o l'information sur les ateliers mis en place en partenariat avec Pôle Emploi auxquels les salariés pourront participer afin de s'approprier les techniques de recherche d'emploi (atelier CV, atelier lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, etc.) ;

- d'être accompagné et suivi individuellement :
  - dans sa recherche d'emploi;
  - en matière de choix et de formalisation de projets professionnels (création de son propre emploi ...) ;
  - dans le cadre du dispositif de création d'entreprise ;
- en complément des démarches personnelles que chaque salarié mènera pour son propre compte, les consultants proposeront des postes disponibles : il sera procédé à une collecte d'emplois systématique, ciblée selon l'objectif arrêté et les réalités du marché du travail ;
- ces offres sont collectées par :
  - approche directe personnalisée de tout l'environnement local et professionnel ; les entreprises, le tissu relationnel de l'entreprise, les organismes professionnels et para-professionnels (fédérations, chambres syndicales ...) ;
  - examen et dépouillement systématiques des offres d'emplois médiatisées (sites internet, APEC, Pôle Emploi, presse ...) ;
  - utilisation des relations des conseillers et du cabinet spécialisé, mais également des salariés eux-mêmes.

Les conseillers effectueront le rapprochement entre les postes disponibles et les candidats, en s'assurant de la meilleure adéquation entre les profils requis et les compétences et aspirations des candidats potentiels.

L'Espace d'accompagnement aura également en charge la gestion des congés de reclassement (voir ci-après).

Chapitre 3. Cellule spécifique d'information au sein de la Direction des Ressources Humaines

Une cellule spécifique d'information, composée d'un nombre limité de salariés (5 au maximum), sera mise en place au sein de la Direction des Ressources Humaines de Radio France. Les salariés, désireux d'obtenir des renseignements ou des simulations sur leurs éventuels droits dans le cadre du Plan, et notamment leurs indemnités de rupture, pourront la contacter de manière confidentielle.

Les membres de la cellule seront tenus à une obligation de confidentialité tant que l'éventuelle candidature du salarié à un départ volontaire n'aura pas été déposée.

TITRE III : DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Les salariés éligibles au Plan, qui souhaitent partir à la retraite et qui sont en mesure de liquider leur retraite du régime général à taux plein au plus tard le 30 juin 2022, pourront se porter candidat à un Départ Volontaire à la Retraite afin de bénéficier des mesures incitatives prévues ci-dessous.

Il est précisé que les demandes antérieures et postérieures aux périodes de volontariat fixées dans le présent Plan seront considérées comme des départs à la retraite de droit commun. Les salariés concernés ne pourront, en aucun cas, bénéficier des mesures prévues par le présent Plan.

La demande de départ volontaire à la retraite exclut le bénéfice de tout autre dispositif prévu par le présent Plan et des mesures associées aux autres dispositifs.

Chapitre 1. Conditions d'éligibilité au départ volontaire à la retraite dans le cadre du Plan

Le dispositif de départ volontaire à la retraite sera ouvert aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être volontaire pour quitter Radio France ;
- remplir les conditions générales d'éligibilité pour bénéficier du présent Plan et visées à la Section 1 du Chapitre 4 du Titre 1 ;
- pouvoir liquider sa pension de retraite à taux plein au plus tard à la date du 30 juin 2022 au titre du régime général de sécurité sociale ;
- produire tout document officiel de moins de trois (3) mois (CNAV, CARSAT), justifiant qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein au plus tard le 30 juin 2022 ;
- remettre, conformément au présent Plan, une demande écrite de départ volontaire à la retraite accompagnée des justificatifs visés.
- ne pas avoir fait une demande de départ volontaire en retraite avant les périodes de candidature définies au Chapitre 2.

Figure en Annexe 2 un rappel des conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Chapitre 2. Périodes de candidatures au départ volontaire à la retraite

Une première période de candidature exclusivement réservée aux départs volontaires à la retraite sera ouverte, sous réserve de la validation ou de l'homologation du Plan, du 30 mars 2020 au 12 juin 2020.

Le salarié devra avoir remis son dossier complet à un consultant de l'Espace d'accompagnement dans ce délai.

Le cas échéant, il pourra déposer son dossier complet lors de l'éventuelle deuxième phase du 1er septembre au 31 mars 2021 ou encore, le cas échéant, lors de la troisième phase de dépôt des candidatures entre le 1er octobre 2021 et le 31 janvier 2022.

Au-delà de cette éventuelle troisième période de volontariat, il ne sera plus possible de se porter volontaire pour un départ volontaire dans le cadre du présent Plan.

Au cours des périodes de candidature, le salarié qui souhaite s'inscrire dans le dispositif devra déposer, auprès de l'Espace d'accompagnement et dans les conditions ci-après déterminées, le formulaire « acte de candidature au Départ Volontaire à la Retraite » attestant de sa volonté de s'engager dans ce dispositif et d'en accepter les modalités.

Chapitre 3. Modalités de présentation des candidatures

Les salariés souhaitant se porter candidat à un départ volontaire à la retraite devront contacter les consultants de l'Espace d'accompagnement pour obtenir leur avis sur la faisabilité de leur projet.

Ces entretiens permettront de déterminer si le salarié remplit les conditions d'éligibilité définies par le présent Plan, et de l'accompagner dans l'ensemble des démarches et pour remplir les documents concernant l'adhésion au volontariat au départ à la retraite.

Ils permettront également de s'assurer que le salarié remplit les conditions prévues par le Plan, qu'il peut liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein à la date ci-dessus indiquée et qu'il dispose des documents pour en justifier et constituer son dossier.

Les salariés intéressés par ce dispositif de volontariat devront joindre à leur dossier de candidature l'acte de candidature au Départ Volontaire à la Retraite complété et signé, ainsi qu'un relevé de carrière et tout autre document (ou justificatif) demandé établissant leur situation en matière de retraite et la date à laquelle ils peuvent liquider leur droit à la retraite à taux plein.

Une fois le dossier de candidature rempli et déposé auprès de l'Espace d'accompagnement dans les délais prévus par le Plan, ce dernier le transmettra à la Direction des ressources humaines après s'être assuré de son caractère complet.

Chapitre 4. Modalités de validation des candidatures

Les candidatures au départ volontaire à la retraite seront ensuite examinées par la Commission de validation.

Elles seront départagées, le cas échéant, selon les critères rappelés à la section 4, du Chapitre 4 du Titre 1.

La Direction des Ressources Humaines informera le salarié par courrier RAR ou remis en main propre contre décharge de la suite donnée à sa candidature au plus tard 10 jours ouvrés après la décision de la Commission de validation.

Chapitre 5. Date de départ effectif

Le départ du salarié, dont la demande de départ volontaire à la retraite a été validée par la Commission de validation, prendra la forme d'un départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan, à l'exclusion de tout autre mode de rupture.

La date de cessation effective du contrat de travail sera fixée en tenant compte de la date de mise en œuvre du projet concernant la suppression de son emploi et de celle à laquelle le salarié peut liquider sa retraite à taux plein.

Cette date tiendra également compte :

- du préavis : 3 mois pour les cadres et les journalistes, 2 mois pour les autres salariés, ce préavis pourra être en tout ou partie dispensé d'exécution par la Direction ;
- de la prise des congés payés, RTT ou jours de repos qu'il sera demandé au salarié de solder ;
- de la prise des jours épargnés dans leur Compte Epargne Temps (ci-après « CET ») avant leur départ effectif, sous réserve des nécessités de service.

Chapitre 6. L'indemnisation du salarié partant volontairement à la retraite dans le cadre du Plan

Section 1. <u>Indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite dans le cadre du Plan</u>

Les salariés, dont le départ volontaire à la retraite aura été validé, bénéficieront d'une indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite dans le cadre du Plan composée comme suit :

- pour les salariés non-journalistes :

  - ✓ d'une indemnité de base fixée à 1/5e de mois de salaire par année complète d'ancienneté au terme du contrat du travail pour les 10 premières années d'ancienneté et 1/3 de mois de salaire par année complète d'ancienneté à partir de la 11e année d'ancienneté ;

  - ✓ et d'une majoration, versée dans le cadre du Plan, égale à 3 mois de salaire.

- pour les salariés journalistes :

  ✓ d'une indemnité de base fixée à 2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté (année complète d'ancienneté) au terme du contrat du travail, à 3 mois de salaire entre 10 et 13 ans d'ancienneté, et à 3 mois de salaire auxquels s'ajouteront 1/3 de mois de salaire par année complète d'ancienneté à partir de la 14e année d'ancienneté ;

  ✓ et d'une majoration, versée dans le cadre du Plan, égale à 3 mois de salaire.

L'indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite (indemnité de base et majoration) dans le cadre du Plan est, en tout état de cause, plafonnée à 12 mois de salaire pour les journalistes et les non-journalistes. Autrement dit, si l'indemnité déterminée en application des modalités ci-dessus définies devait excéder 12 mois, aucune majoration ne serait versée et le salarié percevrait au maximum une indemnité égale à 12 mois de salaire.

Figure en Annexe 3 un tableau récapitulatif du calcul de l'indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite (indemnité de base et indemnité complémentaire) dans le cadre du Plan en fonction de l'ancienneté pour les journalistes et les non-journalistes.

Le mois de salaire, retenu pour calculer l'indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite dans le cadre du Plan, est le suivant :

- pour les salariés non-journalistes, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent le point de départ du préavis ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédent le point de départ du préavis (auquel cas les primes à périodicité non mensuelle sont prises en compte *prorata temporis*) ;

- pour les salariés journalistes, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent le point de départ du préavis ou 1/24e de la rémunération brute des 24 derniers mois précédent le point de départ du préavis.

L'indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite dans le cadre du Plan est exclusive de toute autre indemnité de rupture du contrat de travail, et notamment de toute indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, de mise à la retraite ou encore de licenciement. Il est par ailleurs rappelé que le congé de reclassement n'est pas applicable au salarié quittant l'entreprise dans le cadre du départ volontaire à la retraite.

Bien entendu, le salarié percevra, en outre, ses droits éventuels au titre des congés payés, de jours de RTT (ou jours de repos), de CET (Compte Epargne Temps) et ses salaires jusqu'au terme de son contrat de travail.

Section 2. Aide au rachat de trimestres

Les salariés dont le dossier de candidature démontrerait que la liquidation d'une retraite à taux plein dans le délai prévu par le Plan requiert le rachat de trimestres manquants, pourront bénéficier d'une aide au

rachat des trimestres sous réserve que par ce rachat effectif, les conditions du départ volontaire à la retraite soient remplies

Cette aide serait versée dans les conditions et limites suivantes.

Il est rappelé que le rachat de trimestres au titre notamment d'années d'études supérieures ou d'années incomplètes et le rachat de cotisations au titre notamment d'une activité salariée à l'étranger permettent, sous certaines conditions, la validation de périodes pour lesquelles le salarié n'a pas ou peu cotisé au régime général de la Sécurité Sociale.

Cette aide s'inscrit dans le strict cadre du Plan et pour sa durée. Elle n'aura aucun effet au-delà. Le bénéfice de cette aide suppose que le salarié volontaire prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès de la Caisse compétente (CNAV en principe) pour s'assurer, dans les délais, d'un accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants afin qu'à la date de la rupture de son contrat de travail, il soit en capacité de liquider sa retraite à taux plein. Le coût du rachat du ou des trimestres est à la charge exclusive du salarié.

Le montant de l'aide au rachat de trimestres sera déterminé comme suit :

- ✓ l'aide portera au maximum sur 2 trimestres rachetés par le salarié, et ce, même si le salarié rachète plus de 2 trimestres ;
- ✓ l'aide correspondra au montant du coût du trimestre racheté, avec un maximum de 3.000 euros bruts par trimestre racheté.

Cette aide sera versée avec le solde de tout compte, sur présentation des justificatifs de rachat des trimestres par le salarié. Cependant, une avance (égale au maximum à 50% du montant total) pourra être versée par anticipation au salarié sur présentation des justificatifs, le solde étant versé à la date de la rupture du contrat.

Chapitre 7. Articulation avec les autres dispositifs de volontariat

Le présent dispositif de départ volontaire à la retraite ne pourra pas se cumuler avec les autres dispositifs et mesures de volontariat prévues par le présent Plan, ni avec les mesures afférentes à autre mode de rupture du contrat de travail.

Le salarié, qui s'inscrit dans la mesure de départ volontaire à la retraite, ne peut pas bénéficier des mesures associées aux autres dispositifs prévus par le Plan.

Par ailleurs, le salarié qui, pendant sa retraite, reprendrait un emploi salarié ou créerait ou reprendrait une entreprise, y compris dans le cadre de l'auto-entrepreneuriat, ou suivrait une formation de longue durée, ne pourrait pas prétendre aux mesures d'accompagnement du Plan correspondantes (en dehors de mesures prévues pour le dispositif de départ volontaire à la retraite), de quelque nature qu'elles soient.

TITRE IV : DEPART VOLONTAIRE POUR PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE

Le présent Plan prévoit un dispositif de départ volontaire externe pour les salariés remplissant les conditions d'éligibilité précédemment rappelées et disposant d'un projet professionnel externe réaliste et réalisable tel que précisé ci-après.

Chapitre 1. Conditions d'éligibilité communes aux différents départs volontaires pour projet professionnel externe

Il est rappelé qu'un salarié dont le contrat de travail serait en cours de rupture ou en préavis lors du dépôt de sa candidature ne sera pas éligible au Plan.

Le salarié souhaitant se porter candidat à un départ volontaire pour projet professionnel externe devra :

- être volontaire pour quitter Radio France ;
- remplir les conditions générales d'éligibilité pour bénéficier du présent Plan et visées à la Section 1 du Chapitre 4 du Titre 1 ;
- ne pas avoir été retenu au titre du départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan ;
- avoir un projet professionnel éligible, réaliste et réalisable tel que défini ci-après ;
- faire acte de candidature au départ volontaire dans les conditions déterminées ci-après.

Est considéré comme un **projet professionnel « réaliste et réalisable »** permettant d'être éligible au départ volontaire :

Section 1. Un projet professionnel externe d'emploi salarié

Pour être réalistes et réalisables, les projets professionnels externes d'emploi salarié devront remplir les critères suivants :

- le type de poste envisagé devra être en adéquation avec les compétences et le savoir-faire détenu ;
- le périmètre de la recherche de poste devra tenir compte de la réalité du marché.

Un projet professionnel externe est un projet éligible si le salarié justifie :

- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ;
- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois ;
- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en Contrat de Travail Temporaire (CTT) d'au moins 6 mois.

Section 2. Un projet de création ou de reprise d'entreprise

Les salariés volontaires, dont le souhait sera de créer ou de reprendre une entreprise (industrielle, commerciale ou artisanale) ou de développer une activité indépendante, seront aidés dans leur démarche par des conseillers spécialisés de l'Espace d'accompagnement.

Les salariés peuvent choisir de créer leur emploi. Il peut s'agir d'une activité non salariée créée ou reprise qui soit artisanale, agricole, commerciale, etc. Elle peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale.

Sont exclues du dispositif les sociétés à but non lucratif, les sociétés civiles immobilières et les autoentrepreneurs.

Un projet de création ou de reprise d'entreprise réaliste et réalisable se définit comme un projet de création ou de reprise d'entreprise par le salarié, qui crée ainsi son propre emploi. Ce projet devra être avancé et viable, et devra être attesté par :

- un plan de développement (ou « *Business Plan* »);
- un plan de financement et une analyse de marché.

Le caractère réaliste et réalisable du projet sera confirmé par :

- la capacité du porteur du projet à s'investir pour mener à bien son projet ;
- l'adéquation du plan de développement au regard des données économiques.

Section 3. Un projet de formation permettant la réorientation du salarié

Les salariés volontaires, désireux de se réorienter par le biais d'une formation, seront également accompagnés dans leur démarche. En effet, les salariés peuvent avoir pour projet la recherche d'un emploi différent nécessitant une réorientation professionnelle au travers d'une formation préalable.

Pour être considéré comme réaliste et réalisable, le projet de formation devra remplir les critères suivants :

- la formation envisagée devra être identifiée : organisme, programme de la formation, coût, ... ;
- elle devra permettre de compléter les compétences actuelles du salarié et de favoriser l'accès à un nouvel emploi ;
- ou la formation devra permettre une réorientation vers un emploi stable (grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché).

Si ce projet prend la forme d'une formation longue, celle-ci devra être d'une durée minimale de 250 heures.

Chapitre 2. Procédure de candidature et de validation des candidatures aux différents dispositifs de départ volontaire pour projet professionnel externe

Section 1. Période d'ouverture du dispositif

Il s'agit de la période pendant laquelle le salarié peut se porter volontaire au départ volontaire externe.

Si la première phase de volontariat, exclusivement réservées aux départs volontaires à la retraite, n'a pas permis de pourvoir tous les départs volontaires dans la catégorie professionnelle concernée, une deuxième phase de volontariat s'ouvrira du 1er septembre au 31 mars 2021, ouverte à tous les types de projet (retraite ou projet professionnel).

Une éventuelle troisième phase de dépôt des candidatures aura lieu entre le 1er octobre 2021 et le 31 janvier 2022.

Au-delà de cette éventuelle troisième période de volontariat, il ne sera plus possible de se porter volontaire à un départ dans le cadre du présent Plan.

Section 2. Procédure de candidature à un départ volontaire pour projet professionnel externe

Les salariés volontaires à un départ dans les conditions prévues par le Plan devront obligatoirement se présenter à l'Espace d'accompagnement pour faire connaître leur souhait de départ volontaire, étudier et déposer leur projet de départ volontaire.

Ils devront démontrer que leur projet de repositionnement externe est précis et finalisé.

Les départs volontaires devront répondre à un objectif professionnel précis et concret, défini par le salarié volontaire avec l'appui de l'Espace d'accompagnement, et remplir les conditions d'éligibilités spécifiques d'un des parcours de départ volontaire pour projet professionnel externe rappelés au Chapitre 1 du présent Titre.

Pour ce faire, le salarié devra produire les justificatifs du projet qu'il a élaboré et nécessaires à l'étude et l'instruction de son dossier de demande de départ volontaire pour projet professionnel externe.

Sera considéré comme constituant à cette fin un « dossier complet », le dossier comprenant :

- le formulaire de départ volontaire (« fiche projet ») ;
- le descriptif du projet professionnel ;
- les justificatifs de son projet ;
- l'avis circonstancié de l'Espace d'accompagnement.

La co-signature de la fiche projet de départ volontaire par le candidat et par l'Espace d'accompagnement vaudra avis de candidature du salarié et entraînera la levée de la confidentialité sur le projet. L'Espace d'accompagnement pourra alors transmettre le dossier du salarié à la Direction des ressources humaines.

Cette levée de confidentialité et cette transmission ne vaudront en aucun cas acceptation de la candidature par la Société ni reconnaissance de son éligibilité.

Pour les volontaires de niveau 2, la levée de confidentialité vaudra autorisation de le proposer à un salarié dit de niveau 1.

Il est précisé que pour être présenté à la Commission de validation, le dossier du volontaire de niveau 2 nécessitera :

- la présentation d'un dossier complet tel que défini ci-avant;
- l'accord préalable de la Direction pour le départ du salarié de niveau 2, compte tenu notamment des conditions d'éligibilité prévues au présent Plan ;
- la validation par le management et la Direction des ressources humaines du repositionnement d'un salarié identifié de niveau 1 sur le poste potentiellement libéré par le volontaire de niveau 2.

Section 3. L'examen et la validation des projets de départ volontaire par la Commission de validation

A réception, la Direction des Ressources Humaines transmettra le dossier de candidature à la Commission de validation pour que celle-ci l'étudie lors de sa prochaine réunion. Seuls les dossiers complets seront transmis.

Au cours des réunions de cette Commission de validation, le dossier sera présenté par le conseiller de l'Espace d'accompagnement.

La Commission de validation vérifiera à chaque réunion que le nombre de départs volontaires autorisés dans chaque catégorie professionnelle concernée et par chaîne ou direction et, le cas échéant, par localisation, tenant compte des mobilités et départs déjà actés, n'est pas encore atteint.

La Commission de validation statuera sur les dossiers qui lui sont soumis, après application des critères de départage le cas échéant.

Le salarié sera informé par écrit par la Direction des Ressources Humaines, au plus tard dans un délai de 10 jours ouvrés suivant la décision de la Commission de validation.

Pour les volontaires de « niveau 1 », en cas de validation du départ volontaire, il sera fait mention des éléments suivants :

- La décision de la Commission de validation sur la candidature et sur les mesures associées ;
- Pour les salariés titulaires de mandats de représentation, un rappel de la procédure applicable et de la nécessité de disposer d'une autorisation de l'Inspection du travail compétente pour rompre le contrat de travail ;
- De la nécessité, pour formaliser le départ, de signer une convention de rupture d'un commun accord,
- La date prévisionnelle du départ effectif.

Pour les salariés candidats de « niveau 2 », la Commission pourra le cas échéant informer le candidat de la mise en attente de sa candidature tant qu'un salarié de niveau 1 devant être repositionné n'aura pas été identifié, et sous réserve que les seuils de suppressions de postes ne soient pas atteints.

En cas de non validation du départ volontaire, le courrier rappellera le projet professionnel présenté par le salarié et précisera le motif de refus retenu par la Commission de validation.

Section 4. Critères de départage

Les critères de départage sont ceux rappelés à la Section 4 du Chapitre 4 du Titre I.

Section 5. Les modalités de rupture du contrat de travail

Le départ volontaire du salarié sera formalisé par une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique de son contrat de travail. Cette dernière précisera la date de son départ de l'entreprise, et sera fixée en tenant compte des nécessités de service, de la durée du préavis du salarié et de son projet professionnel. Si cela s'avère pertinent, une prise des congés et/ou jours inscrits sur le CET pourra être organisée avant la cessation effective du contrat.

Cette convention de rupture sera signée en deux exemplaires. Pour les salariés bénéficiant d'une protection, l'autorisation de l'Inspection du travail sera notamment requise avant signature de la convention de rupture.

La convention de rupture sera accompagnée de la proposition faite au salarié d'adhérer au congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire (étant rappelé que le bénéfice de ce congé n'est pas compatible avec l'exercice d'un emploi salarié).

A compter de la date de la signature de la convention de rupture, le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour opter ou non pour le congé de reclassement.

Dans l'hypothèse où le salarié adhère au congé de reclassement, la cessation de son contrat de travail interviendra au terme dudit congé. En revanche, dans le cas contraire, la cessation du contrat de travail interviendra de manière effective à la date prévue dans la convention de rupture d'un commun accord.

Au terme du départ du salarié ou du congé de reclassement, en fonction de l'adhésion ou non du salarié à ce dispositif, celui-ci se verra remettre son solde de tout compte ainsi que l'ensemble des documents de fin de contrat.

Chapitre 3. Mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires pour créer ou reprendre une entreprise

Section 1. Formation à la création ou reprise d'entreprise

Si le projet individuel de création ou de reprise d'activité, examiné préalablement par l'Espace d'accompagnement et validé la Commission de validation, nécessitait une formation permettant au salarié concerné de faire face aux exigences inhérentes à ce projet, la Société prendrait en charge le coût pédagogique et les frais d'inscription (TTC) liés aux formations nécessaires dans la limite maximale de 2.000 Euros HT par salarié.

Cette prise en charge interviendra directement auprès de l'organisme de formation concerné sous réserve de la présentation de la facture ou d'un devis.

Cette formation pourrait, en particulier, s'avérer nécessaire dans les domaines de la gestion et de l'informatique.

Cette formation sera prise en charge à condition d'avoir débuté dans les 12 mois suivants la signature de la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Section 2. Aide financière

Pour encourager les initiatives de salariés qui souhaiteraient créer leur propre emploi au travers de la reprise ou de la création d'une activité indépendante, la Société versera une aide au financement de projet de création ou de reprise d'entreprise d'un montant total de 10.000 Euros bruts.

Le versement de l'aide financière sera subordonné à :

- l'avis favorable de l'Espace d'accompagnement,
- la présentation de justificatifs demandés par Radio France et permettant la justification de l'activité créé ou reprise.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salariés devront créer ou reprendre une entreprise en France à condition d'en assurer effectivement le contrôle (c'est-à-dire détenir individuellement au moins 1/3 du capital de celle-ci sans qu'aucune autre personne ne détienne plus de la moitié du capital, et exercer une fonction de dirigeant ou gérant de la société ou entreprendre l'exercice d'une autre profession de type Travailleur Non Salariée – Entreprise individuelle) avant la fin du congé de reclassement.

Cette aide sera versée en deux fois :

- 50% du montant sur présentation d'une attestation notariée de création ou de reprise d'une activité ou copie d'un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des métiers. Des déclarations trimestrielles d'activité devront être fournies (matérialisé par des relevés URSSAF, ou fiscaux) ;

- 50% du montant restant après le démarrage effectif de l'activité sur rapport de l'Espace d'accompagnement et sous réserve que le salarié justifie de la continuité et de la pérennité de l'activité.

Dans le cas d'une création ou d'une reprise d'entreprise par plusieurs salariés dont la candidature au départ volontaire aura été retenue et éligibles à l'aide, les indemnités pourront se cumuler dans la limite de 20 000 Euros, réparti au nombre de parts détenues par chacun.

Section 3. Remboursement des honoraires d'un expert-comptable

Sur présentation des justificatifs avant la fin du congé de reclassement (en cas d'adhésion au congé) ou, en l'absence d'adhésion, au plus tard dans les 6 mois suivant la date de signature de la convention de rupture, Radio France prendra en charge, sur justificatif, les honoraires d'un expert-comptable accompagnant le salarié dans la limite de 1.500 € HT.

Cette aide n'a vocation à s'appliquer qu'une seule fois.

Chapitre 4. Mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires pour réorientation professionnelle

Section 1. Compte personnel de formation

Le salarié s'inscrivant dans un départ volontaire pour réorientation devra prioritairement mobiliser son Compte Professionnel de Formation pour financer la formation.

Section 2. Validation des Acquis de l'Expérience (ci-après « VAE »)

Dans le cadre de la prise en charge d'actions de formation, et dans la limite de l'enveloppe mentionnée ci-dessus, le salarié pourra, après validation préalable par l'Espace d'accompagnement, bénéficier d'actions de VAE destinées à approfondir son projet de formation.

Section 3. Formation d'adaptation

Dans le but d'accroître la réussite de la réorientation des salariés s'inscrivant dans ce type de projet, Radio France participera au financement aux besoins de formation d'adaptation (adaptation aux exigences du marché de l'emploi validée par l'Espace d'accompagnement ou adaptation des compétences conditionnant la réorientation).

Des formations individualisées d'adaptation seront mises en place afin de permettre aux salariés et d'acquérir les compétences requises.

Ces besoins de formation devront correspondre à une nécessité pour intégrer un nouveau métier et devront avoir été validés par l'Espace d'accompagnement.

Le budget individuel de formation d'adaptation est plafonné à 3.000 Euros HT.

Cette somme sera versée directement à l'organisme de formation, sur présentation des justificatifs.

Ce budget pourra être mobilisé en une ou plusieurs fois par le salarié concerné au cours des 12 mois suivant la signature de sa convention de rupture, à la condition que la formation ait effectivement commencé dans ce délai de 12 mois et que les factures correspondantes soient adressées à la Société dans ce même délai.

La Commission de validation sera informée des demandes de formation et des réponses données par l'Espace d'accompagnement.

Section 4. Formation de reconversion

Le parcours de formation de longue durée concernera les salariés dont le projet consistera à changer de métier et pour lesquels une formation de longue durée et qualifiante ou diplômante de plus de 250 heures sera un préalable nécessaire à la recherche active d'un emploi salarié à l'extérieur de RADIO FRANCE.

Lors du bilan réalisé avec l'Espace d'accompagnement, un travail plus spécifique pourra se faire autour :

- des passerelles métiers et des compétences transférables ;
- de l'identification des organismes de formation et des sources de financement ;
- de l'aide à la constitution des dossiers d'inscription ;
- et de la préparation aux entretiens de sélection.

Dans le cadre de ce parcours, les consultants de l'Espace d'accompagnement auront pour mission d'accompagner le salarié dans la mise en œuvre du projet de formation validé préalablement.

Pour ces formations « longues » ou de « reconversion » ou diplômante ou qualifiante, c'est-à-dire, des formations dont la durée excède 250 heures, la Société prend en charge 100 % du coût pédagogique et les frais d'inscription à la formation, cette aide étant plafonnée à 6.000 Euros HT par salarié.

Chaque dossier fera l'objet d'une présentation à la Commission de validation.

Ce budget pourra être mobilisé en une ou plusieurs fois par le salarié concerné au cours des 12 mois suivant la signature de sa convention de rupture, à la condition que la formation ait effectivement commencé dans ce délai de 12 mois et que les factures correspondantes soient adressées à la Société dans ce même délai.

Cette aide ne se cumule pas avec le budget dédié aux formations d'adaptation prévues ci-dessus.

Chapitre 5. Mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires pour une opportunité d'emploi salarié externe

Il est rappelé qu'il s'agit ici de départs volontaires pour occuper un nouvel emploi externe en CDI ou un CDD/CTT (intérim) d'au moins 6 mois.

Section 1. Allocation temporaire différentielle de salaire

L'acceptation d'un nouvel emploi externe pouvant se traduire par une perte de rémunération, il est prévu de compenser partiellement cette différence, étant précisé que les salariés ayant repris un emploi en CDD ou en CTT (intérim) ne sont pas éligibles à cette allocation temporaire différentielle.

Pour ouvrir doit au versement d'une allocation temporaire différentielle de salaire, la nouvelle prise de fonction sous CDI doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du protocole de rupture d'un commun accord du contrat et les bénéficiaires potentiels de cette allocation doivent demander le bénéfice de cette mesure **au plus tard 3 mois** après leur date d'entrée dans leur nouvel emploi. Il s'agit obligatoirement d'un emploi salarié.

L'allocation temporaire correspondra à **100% du différentiel de salaire mensuel de base, à temps de travail égal, dans la limite de 200 € bruts par mois pendant 24 mois.** Ce montant sera proratisé à hauteur du temps de travail contractuel pour un salarié à temps partiel.

L'allocation sera versée tous les 6 mois, sur présentation des bulletins de paye du nouvel employeur.

Section 2. Formation d'adaptation

Dans le but d'accroître la réussite du projet du salarié et compte tenu des modifications de fonction pouvant intervenir dans ce cadre, la Société participera au financement de tous besoins de formation d'adaptation (adaptation aux exigences du marché de l'emploi validée par l'Espace d'accompagnement ou adaptation des compétences conditionnant le recrutement par un nouvel employeur).

Des formations individualisées d'adaptation seront mises en place afin de permettre aux salariés de réduire les écarts et d'acquérir les compétences requises.

Ces besoins de formation devront correspondre à une nécessité pour intégrer une nouvelle fonction ou un nouveau métier et devront avoir été validés par l'Espace d'accompagnement.

Le budget individuel de formation d'adaptation est plafonné à 1.000 Euros HT.

Cette somme sera versée directement à l'organisme de formation, sur présentation des justificatifs.

Ce budget pourra être mobilisé en une ou plusieurs fois par le salarié concerné au cours des **12 mois** suivant la signature de sa convention de rupture d'un commun accord, à la condition que la formation ait effectivement commencé dans ce délai de 12 mois et que les factures correspondantes soient adressées à la Société dans ce même délai.

La Commission de validation sera informée des demandes de formation et les réponses données par la Société.

Section 3. Aides à la mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement prévues à la présente section ne concernent que les salariés qui auraient accepté un nouvel emploi entraînant un éloignement significatif de leur nouveau lieu de travail par rapport à leur résidence principale déclarée à la Direction des ressources humaines de Radio France, ce qui les contraindrait à changer de résidence principale.

Un éloignement significatif est caractérisé lorsque :

- la distance entre le nouveau lieu de travail du salarié et son dernier lieu de travail chez Radio France est de 100 km ou plus ;
  ou
- la distance entre la dernière résidence principale du salarié déclarée auprès de la Direction des ressources humaines de Radio France et son nouveau lieu de travail est de 50 km ou plus ;
  ou
- le temps de trajet (aller simple) entre la dernière résidence principale du salarié déclarée auprès de la Direction des ressources humaines de Radio France et son nouveau lieu de travail est de 1h30 ou plus en transport en commun.

Les temps de trajets ou les distances seront calculés sur la base des informations communiquées par le site internet Viamichelin (trajet le plus court en distance) ou, pour les transports en commun, par le site de la RATP ou un site équivalent.

Ces mesures d'accompagnement seront accessibles aux salariés remplissant ces conditions, après présentation des justificatifs nécessaires et dès lors qu'ils présentent leur demande au plus tard six mois après la date effective de la prise de poste entraînant la mobilité géographique.

Il est rappelé que, dans l'hypothèse où la mobilité concernerait deux salariés de Radio France en couple (mariage, PACS, concubinage), ces aides n'ont vocation à s'appliquer qu'une seule fois par couple.

En outre, ces aides sont subordonnées à ce que la période d'essai dans le nouvel emploi soit concluante.

3.1. Déménagement

Après présentation préalable de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge par Radio France dans la limite de 3.000 Euros HT sur la base du devis le moins élevé.

Cette demande devra être présentée au plus tard six mois après la date effective de la prise de poste entraînant la mobilité géographique.

3.2. Prime forfaitaire d'installation

Radio France versera une somme globale et forfaitaire de 1.200 Euros bruts destinée à indemniser les frais divers occasionnés par le changement de domicile.

3.3. Accompagnement du conjoint

Dans l'hypothèse où la mobilité géographique obligerait son conjoint (marié ou pacsé), exerçant une activité professionnelle en CDI et ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à démissionner de son emploi, Radio France prendra en charge, dans la limite de 2.000 Euros HT, les coûts d'une « outplacement » au profit du conjoint.

Cette indemnité sera versée sur présentation de la lettre de démission et du certificat de travail du conjoint établi par l'employeur de ce dernier.

Chapitre 6. Mesures d'accompagnement communes aux départs volontaires pour projet professionnel externe

Section 1. Congé de reclassement

⇨ Principe

Le congé de reclassement a pour objet d'accompagner chaque salarié concerné par une rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique dans la finalisation de son repositionnement externe, tout en lui assurant le maintien de son contrat de travail ainsi qu'une dispense d'activité. Il lui permet de se consacrer entièrement à la mise en œuvre de son projet de repositionnement professionnel et de bénéficier d'actions de formation et de validation des acquis de l'expérience.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié et l'Espace d'accompagnement pour l'accompagner dans son repositionnement professionnel et, le cas échéant, sa recherche d'emploi.

⇨ Bénéficiaires

Chaque salarié, qui quitte l'entreprise au travers d'une rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique dans le cadre du présent Plan, sera éligible au congé de reclassement et informé sur l'objet et les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement. Il est rappelé que le bénéfice du congé est toutefois incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié.

⇨ Objectifs

Le congé de reclassement permet au salarié d'être libéré de toute obligation professionnelle pendant la période du congé, afin de se consacrer à la seule réalisation de son projet de repositionnement professionnel.

Pendant le congé de reclassement, le salarié :

- bénéficie des prestations du cabinet en charge de l'Espace d'accompagnement ;
- peut suivre des actions de formation ;
- peut faire valider ses acquis de l'expérience professionnelle ;
- de façon générale, peut se consacrer à la mise en œuvre de son projet.

⇨ Proposition du congé de reclassement

Le salarié recevra un document d'information précisant les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement avec le protocole de rupture d'un commun accord.

Ce document mentionne la proposition d'adhésion au congé de reclassement. Le salarié dispose de 8 jours calendaires à compter de la date de signature du protocole de rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour accepter ou refuser le congé de reclassement, l'absence de réponse au terme de ce délai valant refus. En cas d'acceptation, le congé débute à l'expiration de ce délai de réponse.

⇨ Modalités de mise en œuvre du congé de reclassement

Entretien d'évaluation et d'orientation

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation (EEO) est réalisé par l'Espace d'accompagnement. Cet entretien a pour objet de déterminer les modalités de mise en œuvre du projet professionnel du salarié. A l'issue de cet entretien, l'Espace d'accompagnement remettra à la Société et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le projet du salarié.

L'Espace d'accompagnement informe si nécessaire le salarié qu'il a la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences prévu par l'article L. 1233-71 et réalisé selon les modalités prévues par les articles R. 1233-35 et R. 6313-4 du Code du travail.

Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et à approfondir son projet professionnel et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation d'anticipation ou d'adaptation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. L'Espace d'accompagnement remet à l'employeur pour validation le document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le repositionnement professionnel.

Information du salarié sur le contenu du congé de reclassement

Au vu des informations transmises, la Société précisera, dans un document remis au salarié :

- le terme du congé ;
- les prestations de l'Espace d'accompagnement dont il peut bénéficier ;
- selon le cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappellera par ailleurs au salarié :

- l'obligation de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par l'Espace d'accompagnement ;
- la rémunération versée pendant le congé de reclassement excédant la durée du préavis ;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé.

Ce document sera établi en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié. Chacun de ces exemplaires sera revêtu de la signature du salarié et de l'employeur préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

Réponse du salarié

Le salarié disposera d'un nouveau délai de 8 jours pour signer le document à compter de sa présentation. Si, à l'issue du délai de 8 jours ci-dessus mentionné, le document n'a pas été signé, la Société prendra acte du refus du salarié et lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

⇨ Durée

Dans le cadre du présent Plan, la durée du congé de reclassement, comprenant le préavis conventionnel, est fixée à 6 mois.

Cette durée est portée à 9 mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans au 1er janvier de l'année de signature de la convention de rupture d'un commun accord et/ou pour les salariés reconnus RQTH à cette même date.

En tout état de cause, le congé de reclassement s'interrompra dès que le salarié aura retrouvé un nouvel emploi (cf. ci-après).

En application de l'article L. 1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail pendant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3 du code du travail, renouvelables une fois par dérogation à l'article L.

1243-13, ou des contrats de travail temporaires tels que prévus à l'article L. 1251-7 du Code du travail. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Période pendant laquelle le salarié sera accompagné par l'Espace d'accompagnement

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours, pour la durée théorique prévue ci-dessus.

Le salarié est tenu d'informer officiellement et sans délai la Société, par courriel avec accusé réception ou courrier recommandé avec accusé de réception ou remis contre récépissé, dès qu'il retrouve un emploi. Dans ce cas, le congé de reclassement s'interrompt, hors le cas visé ci-après de suspension du congé pour CDD ou mission d'intérim.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci est en cours au moment où elle bénéficie de son congé maternité. La salariée doit dans ce cas impérativement informer la Société, par courriel avec accusé réception ou courrier recommandé avec accusé de réception, de son souhait de suspendre le congé de reclassement. A l'expiration de son congé maternité, la salariée bénéficie à nouveau du congé de reclassement, pour la période correspondant à la durée totale du congé de reclassement diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé paternité.

L'arrêt maladie n'interrompt ni ne suspend le congé de reclassement. En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, le salarié bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin de congé de reclassement n'est pas atteinte.

Le salarié pourra suspendre son congé de reclassement pour un CDD ou une mission intérim. Toutefois cela n'aura pas pour effet de reporter le terme du congé de reclassement. Au terme de ces périodes de travail, le salarié pourra réintégrer le congé de reclassement si le terme de celui-ci n'est pas échu.

⇨ Droits et rémunération du salarié pendant le congé de reclassement

La rémunération du salarié, pendant le congé de reclassement, est prise en charge par la Société dans les conditions suivantes.

Conformément à l'article L. 1233-72 du Code du travail, deux phases doivent être distinguées :

- Pendant la durée équivalente au préavis conventionnel de licenciement fixé par le NAC ou par l'accord collectif pour les journalistes de Radio France, le salarié percevra mensuellement une indemnité compensatrice correspondant à l'indemnité de préavis, calculée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur et soumise à l'ensemble des cotisations, contributions sociales et prélèvements fiscaux , dans les conditions de droit commun en vigueur.

- Au-delà du préavis et jusqu'à la fin du congé de reclassement, le salarié percevra mensuellement une allocation correspondant à **65% de sa rémunération mensuelle brute moyenne** soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 du Code du travail (contributions d'assurance chômage) **au titre des 12 derniers mois** précédant la signature de la convention de rupture d'un commun accord,

  Ce montant ne peut être inférieur à 85% du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire multiplié par la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Radio France remettra mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de reclassement.

Cette allocation (pour la partie versée au-delà du préavis) est, en l'état actuel de la législation, exonérée de cotisations sociales de sécurité sociale (à l'exception de la CSG-CRDS au taux applicable aux revenus de remplacement) dans la limite de 12 mois (incluant le préavis).

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée au congé de reclassement pourront le cas échéant être pris avant ledit congé ou pourront donner lieu au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés équivalente. Celle-ci sera versée avec le solde de tout compte du salarié. Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis, l'intéressé n'acquiert ni ancienneté dans l'entreprise, ni droit à congés payés, ni jours RTT, ni éventuels autres jours de repos conventionnels.

⇨ Couverture sociale et couverture complémentaire

<u>Retraite</u>

La période du congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base.

Si un accord collectif conclu au sein de l'entreprise le permet, les cotisations aux régimes de retraite AGIRC – ARCCO continueront à être prélevées aux taux et conditions de répartition applicables en période d'activité.

<u>Assurance maladie, frais de santé et de prévoyance</u>

- *<u>Régime de la sécurité sociale d'assurance maladie</u>*

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien au droit aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé

bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte. Le congé maladie n'a donc pas pour effet de reporter le terme du congé de reclassement.

- *Couverture complémentaire frais de santé et prévoyance*

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis, les cotisations de mutuelle santé et de prévoyance en vigueur au sein de Radio France seront prélevées selon les répartitions patronales et salariales habituelles. Les couvertures de frais de santé et prévoyance, comprenant l'ensemble des prestations versées en cas de décès, les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente, seront maintenues dans leur intégralité pendant la totalité du congé de reclassement.

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime, le bénéficiaire du congé de reclassement a l'obligation d'en informer Radio France afin de modification éventuelle de la couverture en fonction de la situation nouvelle.

⇨ Respect des engagements par le salarié pendant le congé de reclassement

Le salarié en congé de reclassement (hormis les cas de suspension du congé prévus au présent Plan) ne peut exercer d'activité rémunérée pendant son congé de reclassement. Il doit consacrer tout son temps à son repositionnement.

Pendant toute la durée du congé de reclassement, le salarié est donc tenu de suivre les actions définies dans le document remis par l'employeur ainsi que de participer aux actions organisées par l'Espace d'accompagnement.

⇨ Rupture du congé de reclassement avant son terme et fin du congé de reclassement

Rupture du congé de reclassement pour non-respect des engagements pris dans le cadre du congé de reclassement

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience et mené toute action qui serait préconisée par l'Espace d'accompagnement telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Ils devront se présenter aux convocations et s'engager personnellement dans une démarche active pour mener à bien leur projet professionnel. Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou ne se présenteront pas aux convocations de l'Espace d'accompagnement, seront présumés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors appliquée :

- mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception d'effectuer les actions dans un délai défini ;
- si le salarié ne reprend pas ces actions dans le délai fixé, sa situation est soumise à l'avis de la Société, qui peut décider d'exclure l'intéressé du bénéfice du congé de reclassement. Elle saisira pour avis la Commission de suivi avant de prendre une telle décision.

Si cette décision est prise, RADIO FRANCE notifiera au salarié par lettre recommandée avec avis de réception la fin de son congé de reclassement. Si la durée théorique du préavis n'était pas arrivée à son terme, le contrat se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Repositionnement pendant le congé de reclassement

Si le salarié retrouve un emploi pendant la durée du congé de reclassement, il devra en informer la Direction des ressources humaines, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ou courriel avec accusé de réception, en précisant la date à laquelle prend effet son embauche. Cette lettre ou ce courriel devra être adressé avant l'embauche.

La date de présentation de cette lettre ou de réception de ce courriel fixera la date de fin du congé de reclassement (ou encore entrainera, dans les cas prévus au présent Plan, la suspension du congé de reclassement).

Le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture du contrat de travail.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul des indemnités de rupture sera celle à la date de fin du préavis de licenciement fixé par le NAC (la période du congé de reclassement excédant le préavis n'étant pas prise en compte).

⇨ Rupture du contrat de travail au terme du congé de reclassement

La cessation définitive du contrat de travail intervient :

- à la date de prise d'effet du repositionnement effectif ;
- ou à défaut, au terme du congé de reclassement.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture définitive du contrat de travail.

Chapitre 7. Indemnisation du salarié partant en départ volontaire pour un projet professionnel externe dans le cadre du Plan

Section 1. Indemnité de rupture d'un commun accord dans le cadre du Plan

Les salariés, dont le départ volontaire pour projet professionnel externe aura été validé et dont la convention de rupture d'un commun accord aura été signée, percevront une indemnité de rupture d'un commun accord dans le cadre du Plan calculée comme suit :

- Pour les salariés non-journalistes : une indemnité fixée à 1 mois de salaire par année complète d'ancienneté au terme du contrat du travail pour les 12 premières années d'ancienneté, 3/4 de mois de salaire par année complète d'ancienneté pour la tranche comprise entre 13 et 20 ans révolus d'ancienneté, ½ mois de salaire par année complète d'ancienneté pour la tranche comprise entre 21 et 30 ans révolus d'ancienneté, ¼ mois de salaire par année complète d'ancienneté pour la tranche à partir de 31 ans révolus d'ancienneté.

  Cette somme sera majorée de 4 mois de salaire sous réserve du plafond visé à la section 3 ci-dessous.

- Pour les journalistes : un mois de salaire par année complète d'ancienneté plafonnée à 15 mois, auquel s'ajoute un complément d'indemnité déterminé en fonction de l'ancienneté reconnue du salarié au sein de l'entreprise :

  - ✓ Si le salarié a plus de 5 ans d'ancienneté au terme du contrat de travail : le complément est de 4 mois de salaire ;
  - ✓ Si le salarié a entre 10 et 15 ans d'ancienneté : le complément est de 5,5 mois de salaire ;
  - ✓ Si le salarié a plus de plus de 15 ans d'ancienneté : le complément est de 7 mois de salaire ;
  - ✓ Ces différents compléments d'indemnité ne sont pas cumulatifs.

  La rupture du contrat de travail du journaliste intervenant d'un commun accord, ceci exclut la compétence de la commission arbitrale des journalistes (CAJ), et, en conséquence, une quelconque indemnité (notamment de licenciement) pour la période au-delà de 15 ans d'ancienneté.

  Cette somme sera majorée de 4 mois de salaire sous réserve du plafond visé à la section 3 ci-dessous.

En cas de congé de reclassement :

- la période de ce congé n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de rupture d'un commun accord ;
- l'allocation versée pendant le congé de reclassement n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture d'un commun accord.

Section 2. Référence de salaire

Le mois de salaire, retenu pour calculer l'indemnité de rupture d'un commun accord (section 1), est le suivant :

- pour les salariés non-journalistes, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent la signature de la rupture d'un commun accord ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédent la signature de la rupture d'un commun accord (auquel cas les primes à périodicité non mensuelle sont prises en compte au *prorata temporis*) ;

- pour les salariés journalistes, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent la signature de la rupture d'un commun accord ou 1/24e de la rémunération brute des 24 derniers mois précédent la signature de la rupture d'un commun accord.

Section 3. Plafond d'indemnisation en cas de départ volontaire pour un projet professionnel externe dans le cadre du Plan

Le montant de l'indemnité de rupture d'un commun accord (section 1), avec la majoration de 4 mois, est plafonné à 24 mois de salaire pour les journalistes et pour les non-journalistes.

Toutefois, par exception, le plafond pourra être dépassé uniquement si l'indemnité calculée en application de la formule prévue à la section 1 du présent Chapitre 7 (hors majoration de 4 mois) est supérieure à 24 mois. Dans un tel cas, le salarié percevra une indemnité de rupture d'un commun accord égale, au maximum, à l'indemnité déterminée en application de la formule de calcul sans la majoration de 4 mois.

Figure en Annexe 4 un tableau récapitulatif du calcul de l'indemnité de rupture d'un commun accord dans le cadre du Plan en fonction de l'ancienneté pour les journalistes et les non-journalistes.

L'indemnité de rupture d'un commun accord dans le cadre du Plan est exclusive de toute autre indemnité de rupture du contrat de travail, et notamment de toute indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, de mise à la retraite, de licenciement ou encore de complément d'indemnité de licenciement.

Bien entendu, le salarié percevra, en outre, son indemnité compensatrice de congés payés, de jours de RTT (ou jours de repos), de CET (Compte Epargne Temps) et ses salaires jusqu'au terme de son contrat de travail.

TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Chapitre 1. Régime social et fiscal des indemnités et allocations versées dans le cadre du Plan

L'ensemble des montants visés dans le présent document sont des montants bruts dont seront déduits, le cas échéant, conformément à la réglementation en vigueur, les cotisations, contributions et taxes et, plus généralement, tout prélèvement qui serait dû.

Les salariés concernés devront faire leur affaire personnelle des déclarations et règlements devant être effectués auprès de l'administration fiscale.

Le régime fiscal et social des différentes indemnités et mesures versées ou accordées dans le cadre du présent Plan dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, Radio France ne pouvant garantir celles-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

Chapitre 2. Priorité de réembauche

Le salarié, qui a quitté la Société dans le cadre du Plan de départ volontaire pour projet professionnel externe, bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de deux ans à compter de la date de la rupture de contrat.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficiera également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci sous réserve qu'il en informe officiellement la Direction des Ressources Humaines par courrier recommandé avec A/R.

Chapitre 3. Portabilité des frais de santé et de la prévoyance

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale et l'article 14 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008 ont mis en place un mécanisme de maintien des garanties Frais de santé et prévoyance d'entreprise en faveur des salariés ayant vu leur contrat de travail rompu.

Sous réserve de réunir les conditions requises, notamment si la rupture ouvre droit à indemnisation par l'assurance chômage, les salariés dont le contrat est rompu pourront bénéficier, à titre gratuit, du maintien des garanties Frais de santé et Prévoyance (décès, incapacité, invalidité) prévues par le contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise, pendant leur indemnisation par le régime de l'assurance chômage dans la limite de la durée de leur contrat de travail et en tout état de cause dans la limite de douze mois conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale. Les garanties maintenues sont identiques à celles en vigueur dans l'entreprise.

Une notice d'information établie par l'organisme assureur et précisant les modalités de mise en œuvre de cet avantage sera remise à chaque salarié concerné à la cessation de leur contrat de travail.

Chapitre 4. Modalités de suivi de la mise en œuvre du Plan par les représentants du personnel

La Commission de validation assurera également un suivi de l'avancée de la mise en œuvre du Plan.

Conformément à l'article L.1233-63 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre effective des mesures du présent Plan fera par ailleurs l'objet d'une consultation régulière et détaillée des représentants du personnel.

Dans ce cadre, un point spécifique portant sur le suivi du Plan, après chaque phase de volontariat du Plan, sera porté à l'ordre du jour des réunions ordinaires du CSE central et des CSE d'Établissement, qui seront informés et consultés sur le suivi du Plan. Leurs avis seront transmis à la DIRECCTE.

Les représentants du personnel recevront à cet effet une synthèse de l'Espace d'accompagnement sur les actions mises en œuvre au titre du présent Plan.

Au terme de la durée de validité du présent Plan, les représentants du personnel seront consultés sur le bilan de sa mise en œuvre effective. Ce bilan ainsi que l'avis rendu par les instances représentatives lors de cette consultation seront transmis à la DIRECCTE, conformément aux dispositions de l'article L.1233-63 et D.1233-14-4 du Code du travail.

Chapitre 5. Durée du Plan

Le Plan s'applique à compter de la validation ou de l'homologation et jusqu'au 30 juin 2022.

Annexes

Annexe 1 : Tableau récapitulant par entité les emplois dont la suppression est envisagée incluant le calendrier prévisionnel

ANNEXE 1

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	COMMUNICATION	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Assist de gestion admin	1	0	1	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	COMMUNICATION	Assistant-e de direction	2				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Chargé-e de communication	2				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Chargé-e de programmes web	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Chargé-e de signalétique	4				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Directeur Délégué	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Documentaliste	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Graphiste	4				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Magasinier-ère	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Responsable de communication	6				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Responsable de magasin	1				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Responsable de pôle de comm	3				0					0	0	0		
Paris	COMMUNICATION	Responsable du service photo	1				0					0	0	0		
Paris	DASE	Assist de gestion admin	4	1	0	1	2	-1				-1	1	0	0	1
Paris	DASE	Assistant-e de direction	5				0					0	0	0		
Paris	DASE	Attaché-e de production	1				0					0	0	0		
Paris	DASE	Chargé de projet technologies	1	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DASE	Chargé-e de programmes web	1				0					0	0	0		
Paris	DASE	Directeur	3				0					0	0	0		
Paris	DASE	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	DASE	Journaliste	61	8	0	0	8	-3				-3	5	5	0	0
Paris	DASE	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DASE	Responsable de département	2	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIFFUSION	Assist de gestion admin	1				0					0	0	0		
Paris	DIFFUSION	Chargé-e d'affaires générales	1				0					0	0	0		
Paris	DIFFUSION	Chef de projet technologies	4				0					0	0	0		
Paris	DIFFUSION	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIFFUSION	Directeur Gén. Adj.	1				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Adj Resp de département	1	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Admins syst, réseaux, appli	20				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Assist de gestion admin	10	1	2	0	3			-1		-1	2	1	1	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Chargé de projet technologies	5	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Chargé-e de communication	1				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Chef de projet technologies	16	0	2	0	2					0	2	0	2	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Directeur	3	1	0	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Directeur adjoint	3				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Ingénieur-e d'infrastructure	9				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Magasinier-ère	4	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Resp de projets technologies	23	0	1	3	4					0	4	0	1	3
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Responsable de département	11	2	0	0	2	-1				-1	1	1	0	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Responsable de magasin	1				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Responsable de service niv 1	3				0					0	0	0		
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Responsable de service niv 2	14	0	0	1	1		-1			-1	0	0	0	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Responsable de service niv 3	7	1	0	1	2					0	2	1	0	1
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Tech maintenance bureautique	4	4	0	0	4	-1				-1	3	3	0	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Tech sup du son	16	0	2	0	2					0	2	0	2	0
Paris	DIR TECHNIQUE ET DES SYST D'INFORMATION	Tech supérieur maintenance	46	0	0	2	2		-1			-1	1	0	0	1
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Adj Resp de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Admin appli production	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Assistant-e administratif-ve	4	2	0	0	2					0	2	2	0	0
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Bibliothécaire d'orchestre	5				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Chef de projet	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Documentaliste	70	0	7	10	17				-1	-1	16	0	7	9
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Gest supports documentaires	6	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Opérateur-trice numérisation	11	0	3	4	7					0	7	0	3	4
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Opérateur-trice reprographie	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Responsable de projets	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Responsable de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Responsable de service niv 2	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA DOCUMENTATION	Responsable de service niv 3	3	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Adj Resp de département	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Adj Resp de service niv 1	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Assist de gestion admin	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Chargé de projet technologies	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Chargé superv logistique prod	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Chargé-e de production	9	1	1	0	2					0	2	1	1	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Chauffeur assis tech report	7				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Coord technique moyens prod	10				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Directeur	1				0					0	0	0		

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Eclairagiste	9				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Gest supports numériques	5	1	1	1	3					0	3	1	1	1
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Music. Metteur Ondes	8	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Opérateur-trice numérisation	3	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Planif personnels moyens logis	12	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Régisseur prod grandes salles	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Régisseur-e de plateau	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Resp de projets technologies	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Responsable de département	6	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Responsable de service niv 1	5	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Lyon	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Responsable de service niv 2	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Responsable de service niv 2	20	2	1	0	3					0	3	2	1	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Responsable de service niv 3	5				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Tech sup du son	271	9	11	5	25	-10	0	-1	0	-11	14	0	10	4
Lyon	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Tech sup du son	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Tech sup exploitation vidéo	13				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA PRODUCTION ET DES ANTENNES	Tech supérieur maintenance	41	1	0	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Assist de gestion admin	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Assistant-e de direction	2	1	0	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Chargé RH ou fin dir/chaîne	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Chef de projet réhabilitation	10				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Contrôleur de gestion/gest soc	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Directeur	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Resp de projets réhabilitation	5				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE LA REHABILITATION	Responsable de département	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Adj Resp de département	6				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Adj Resp de service niv 1	5				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Adj Resp de service niv 2	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Adjoint Chef de Service	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Agent d'accueil et sécurité	49	5	0	5	10	-3				-3	7	2	0	5
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Agent de nettoyage	16	12	0	0	12	-2	-1			-3	9	9	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Assist de gestion admin	15	0	3	0	3					0	3	0	3	0
Lyon	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Assist de gestion admin	1	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Assistant-e administratif-ve	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chargé supervision logistique	10	2	0	0	2					0	2	2	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chargé-e de projet bâtiment	2	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chef de brigade de pompiers	4				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chef de poste sécurité	22				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chef de projet	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chef de projet bâtiment	8				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Chef d'équipe logistique	7	1	1	0	2					0	2	1	1	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Comptable	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Dessinateur-trice	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Gestionnaire de paie	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Magasinier-ère	4	1	0	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Mécanicien-ne automobile	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Opérateur-trice reprographie	3	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Pompier	28				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Préposé-e au courrier	8	4	0	0	4	-2				-2	2	2	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Régisseur-e d'établissement	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Responsable de département	7				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Responsable de service niv 1	5	1	0	0	1				-1	-1	0	0	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Responsable de service niv 2	6				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Responsable de service niv 3	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Sous chef brigade pompiers	8				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Standardiste	4	0	4	0	4					0	4	0	4	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Superviseur de sécurité	16				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Tech d'exploit maintenance bât	8	0	0	2	2					0	2	0	0	2
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Tech maint exploit énerg clim	25	0	4	1	5	-4		-1		-5	0	0	0	0
Paris	DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT	Tech supérieur maintenance	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Assist de gestion admin	7	0	1	1	2					0	2	0	1	1
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Assistant-e à la réalisation	9	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Chargé des moyens production	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Coord Planif personnels prod	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Réalisateur-trice	93	5	10	1	16	-1				-1	15	4	10	1
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Régisseur-e de droits d'auteur	8	0	1	1	2			-1		-1	1	0	0	1
Paris	DIRECTION DES PERSONNELS DE PRODUCTION	Responsable de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chargé de production musicale	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chargé de projet technologies	8				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chargé-e d'édition multimédia	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chef de projet multimédia	6				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chef de projet technologies	17				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Chef produit marketing digit	9				0					0	0	0		

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Directeur adjoint	4				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Journaliste	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Resp de produit multimédia	7				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Resp de projets technologies	5				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Responsable de projets	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION DU NUMERIQUE	Responsable de service niv 3	6				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Administrateur-trice d'appli	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Chargé-e de projet	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Comptable	24				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Contrôleur de gestion/gest soc	6				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Responsable de département	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Responsable de projets	1				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Responsable de service niv 1	4				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Responsable de service niv 2	3				0					0	0	0		
Paris	DIRECTION FINANCIERE	Responsable de service niv 3	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Ad régisseur ppl form musicale	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Adj Resp de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Admin formation musicale	3				0					0	0	0		
Paris	DMC	Agent d'accueil des artistes	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Agent de billetterie	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Assist de gestion admin	6	0	1	1	2					0	2	0	1	1
Paris	DMC	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé de production musicale	8				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé de RH	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé supervision logistique	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé-e d'affaires générales	4	1	0	0	1		-1			-1	0	0		
Paris	DMC	Chargé-e de communication	6	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Chargé-e de mécénat	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé-e de programmes web	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chargé-e d'édition multimédia	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chef de projet	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Chef d'équipe logistique	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Musicien de chœur Soprano	27	9	0	0	9	-1				-1	8	8	0	0
Paris	DMC	Musicien du Chœur Alto	22	8	0	0	8	-2				-2	6	6	0	0
Paris	DMC	Musicien du chœur Ténor	22	8	0	0	8					0	8	8	0	0
Paris	DMC	Musicien du chœur Basse	22	8	0	0	8					0	8	8	0	0
Paris	DMC	Conseiller-ère artistique	2	2	0	0	2					0	2	2	0	0
Paris	DMC	Coordinateur accueil du public	4				0					0	0	0		
Paris	DMC	Délégué	5				0					0	0	0		
Paris	DMC	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Directeur adjoint	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Directeur Musical	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Enseignant Maîtrise	19				0					0	0	0		
Paris	DMC	Graphiste	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Hôte-sse conférencier-ère	3	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Musicien ONF	114	2	0	0	2					0	2	2	0	0
Paris	DMC	Musicien OP	132	4	0	0	4	-3				-3	1	1	0	0
Paris	DMC	Opérateur-trice vente spécial	3				0					0	0	0		
Paris	DMC	Régisseur formation musicale	8				0					0	0	0		
Paris	DMC	Régisseur gén prod musicale	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Régisseur ppal form musicale	3				0					0	0	0		
Paris	DMC	Régisseur prod grandes salles	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Régisseur-e de plateau	6				0					0	0	0		
Paris	DMC	Resp coordination artistique	3	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Resp du parc instrumental	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Resp RH ou fin dir/chaîne	4				0					0	0	0		
Paris	DMC	Responsable de communication	5	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Responsable de pôle de comm	1				0					0	0	0		
Paris	DMC	Responsable de projets	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	DMC	Responsable de service niv 2	5	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DMC	Responsable de service niv 3	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Responsable planning de prod	2				0					0	0	0		
Paris	DMC	Secrétaire Général	1				0					0	0	0		
Paris	DNP MAT	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	DNP MAT	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	DNP MAT	Responsable de projets	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Administrateur-trice d'appli	3				0					0	0	0		
Paris	DRH	Assist de gestion admin	21	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	DRH	Assistant-e de direction	4				0					0	0	0		
Paris	DRH	Assistant-e d'édition	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chargé De Mission	1				0					0	0	0		

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	DRH	Chargé de RH	16				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chargé-e d'affaires générales	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chargé-e de formation et d'ingé	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chargé-e de projet	3				0					0	0	0		
Paris	DRH	Chef de projet	11				0					0	0	0		
Paris	DRH	Contrôleur de gestion/gest soc	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Directeur	2				0					0	0	0		
Paris	DRH	Directeur adjoint	2				0					0	0	0		
Paris	DRH	Directeur Délégué	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Documentaliste	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Gestionnaire de paie	17	0	3	0	3					0	3	0	3	0
Paris	DRH	Graphiste	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Infirmier-ère	3				0					0	0	0		
Paris	DRH	Juriste d'entreprise	2				0					0	0	0		
Paris	DRH	Médecin du travail	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Resp atelier de création	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Resp de service RH	3				0					0	0	0		
Paris	DRH	Resp recrut gestion carrières	1				0					0	0	0		
Paris	DRH	Responsable de département	17				0					0	0	0		
Paris	DRH	Responsable de projets	2				0					0	0	0		
Paris	DRH	Responsable de service niv 1	6				0					0	0	0		
Paris	DRH	Responsable de service niv 2	2				0					0	0	0		
Paris	DRH	Responsable de service niv 3	4				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Assist de gestion admin	14	0	1	1	2					0	2	0	1	1
Paris	DRHG DNP	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Chargé RH ou fin dir/chaîne	3				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Chef de projet technologies	1				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Resp RH ou fin dir/chaîne	3				0					0	0	0		
Paris	DRHG DNP	Responsable de service niv 2	3	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	DRHG DNP	Responsable de service niv 3	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Adj Resp studio prod serv diff	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Adj respons du serv marketing	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Administrateur-trice d'appli	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Assist de gestion admin	4	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	DSPDM	Assistant-e à la réalisation	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chargé-e d'affaires générales	4				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chargé-e de projet	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chargé-e d'études	5				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chargé-e d'études marketing	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chef de projet	3				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chef de projets d'édition	4				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Chef proj marketing dévelpmt	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Directeur	5				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Directeur Délégué	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Media planneur national	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Media vendeur local	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Réalisateur-trice	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Resp commerc grands comptes	4				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Resp de l'admin clients	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable commercial	7				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable de communication	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable de projets	3				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable de service niv 3	2				0					0	0	0		
Paris	DSPDM	Responsable du pôle national	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Assist de gestion admin	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Attaché-e de production	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Chargé de production musicale	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Chargé progr radio/webradio	7				0					0	0	0		
Paris	FIP	Chargé-e de communication	2				0					0	0	0		
Paris	FIP	Chargé-e d'édition multimédia	2				0					0	0	0		
Paris	FIP	Coord Planif personnels prod	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Planif personnels moyens logis	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Réalisateur-trice	5	3	0	0	3	-2				-2	1	1	0	0
Paris	FIP	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Responsable de département	1				0					0	0	0		
Paris	FIP	Responsable de pôle de comm	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Assistant-e d'édition	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Attaché-e de production	7				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Chargé-e de communication	4				0					0	0	0		

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	FRANCE BLEU	Chargé-e de programmes web	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Chargé-e d'édition multimédia	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Chargé-e relations auditeurs	4				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Délégué antenne et production	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Directeur	9				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Journaliste	36				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Programmateur-trice musical-e	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Réalisateur-trice	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Régisseur gén prod musicale	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Resp de la conduite d'antenne	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Resp RH ou fin dir/chaîne	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Resp. Prog.	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Responsable de communication	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Responsable de département	4				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Responsable de service niv 3	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE BLEU	Responsable multimédia	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Adj Resp de service niv 2	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Assist de gestion admin	9	0	2	0	2			-1		-1	1	0	1	0
Paris	FRANCE CULTURE	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Assistant-e d'édition	6				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Attaché-e de production	19				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé de RH	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé des moyens production	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé progr radio/webradio	12				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé-e d'affaires générales	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé-e de communication	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Chargé-e d'édition multimédia	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Conseiller-ère littéraire	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Coord Planif personnels prod	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Coord technique moyens prod	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Journaliste	35	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	FRANCE CULTURE	Resp de la conduite d'antenne	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Responsable de communication	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Responsable de département	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Responsable de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Responsable de service niv 2	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Responsable de service niv 3	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE CULTURE	Speakeur-Speakrine	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Assist de gestion admin	12		1	1	2					0	2	0	1	1
Paris	FRANCE INTER	Assistant-e à la réalisation	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Assistant-e de direction	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Assistant-e d'édition	8				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Attaché-e de production	35		1		1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	FRANCE INTER	Chargé des moyens production	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Chargé progr radio/webradio	11				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Chargé-e d'affaires générales	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Chargé-e de communication	6				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Chargé-e d'édition multimédia	9				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Conseiller-ère de programmes	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Coord Planif personnels prod	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Délégué antenne et production	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Directeur	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Journaliste	101				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Programmateur-trice musical-e	4				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Réalisateur-trice	33	0	1	0	1	-1				-1	0	0	0	0
Paris	FRANCE INTER	Resp coordination artistique	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Resp de la conduite d'antenne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Responsable de pôle de comm	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Responsable de service niv 2	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Responsable de service niv 3	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE INTER	Speakeur-Speakrine	1	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	FRANCE MUSIQUE	Adj Resp de service niv 1	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Assist de gestion admin	3	0	2	0	2					0	2	0	2	0
Paris	FRANCE MUSIQUE	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Attaché-e de production	13	0	0	2	2					-2	0	0	0	0
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé communiqués d'antenne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé de production musicale	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé de RH	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé progr radio/webradio	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé-e de communication	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé-e de programmes web	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Chargé-e d'édition multimédia	6				0					0	0	0		

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Paris	FRANCE MUSIQUE	Délégué antenne et production	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Gest données progr	3	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	FRANCE MUSIQUE	Gest supports documentaires	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Responsable de département	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Responsable de service niv 3	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCE MUSIQUE	Responsable multimédia	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Assist de gestion admin	3	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Paris	FRANCEINFO	Assistant-e de direction	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Attaché-e de production	4				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Chargé progr radio/webradio	7				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Chargé RH ou fin dir/chaîne	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Chargé-e de communication	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Chargé-e d'édition multimédia	5				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Directeur	2				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Journaliste	153	0	3	0	3	-1				-1	2	0	2	0
Paris	FRANCEINFO	Resp de la conduite d'antenne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Resp RH ou fin dir/chaîne	1				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Responsable de communication	3				0					0	0	0		
Paris	FRANCEINFO	Responsable de département	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Adj Resp de département	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Adj Resp de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Adj Resp de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Agent d'accueil et sécurité	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Assist de gestion admin	2	0	1	0	1					0	1	0	1	0
Paris	MOUV'	Assistant-e de direction	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Attaché-e de production	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Chargé des moyens production	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Chargé-e de communication	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Chargé-e de programmes web	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Chargé-e d'édition multimédia	3				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Coord de production vidéo	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Directeur	2				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Resp de la conduite d'antenne	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Resp la programmation musical	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Responsable de département	3				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Responsable de service niv 2	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Responsable de service niv 3	1				0					0	0	0		
Paris	MOUV'	Responsable multimédia	1				0					0	0	0		
Paris	PRESIDENCE	Présid. Direct. Gén.	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Acheteur-euse	9				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Adj Resp serv Arch écrites Mus	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Archiviste	2				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Assist de gestion admin	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Assistant-e de direction	4	1	0	0	1			-1		-1	0	0	0	0
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Auditeur-trice interne	2				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Chargé-e d'affaires générales	3				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Chargé-e d'édition multimédia	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Chauffeur	3	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Chef de projet	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Délégué déf contin activité	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Directeur	5				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Gestionnaire d'archives	2				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Journaliste	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Juriste d'entreprise	6				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Rédacteur-trice de marché	3				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Responsable de département	4				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Responsable de projets	5				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Responsable de service niv 1	1				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Responsable de service niv 2	2				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Responsable de service niv 3	3				0					0	0	0		
Paris	SECRETARIAT GENERAL	Secrétaire Général	1				0					0	0	0		
Paris	STRUCTURES CENTRALES	Assist de gestion admin	3				0					0	0	0		
Paris	STRUCTURES CENTRALES	Directeur	1				0					0	0	0		
Paris	STRUCTURES CENTRALES	Directeur adjoint	1				0					0	0	0		
Avignon	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Bastia	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Besançon	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1		-1			-1	0	0	0	0
Bordeaux	FIP	Coord de FIP en région	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Bordeaux	FIP	Personnel d'Antenne de FIP	4	4	0	0	4					0	4	4	0	0
Bordeaux	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	4	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Lille	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Limoges	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Lyon	DASE	Journaliste	2				0					0	0	0		
Lyon	FIP	Personnel d'Antenne de FIP	1				0					0	0	0	0	0
Marseille	DASE	Journaliste	2	2	0	0	2	-1				-1	1	1	0	0
Marseille	FIP	Personnel d'Antenne de FIP	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Mont-de-Mars	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Montpellier	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1		-1			-1	0	0	0	0
Nantes	FIP	Coord de FIP en région	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Nantes	FIP	Personnel d'Antenne de FIP	3	3	0	0	3	-1				-1	2	2	0	0

Zone d'emploi	Direction	Libellé d'emploi selon accord en vigueur "catégorie professionnelle"	Postes au 30/09/2019	Nombre de suppressions en 2020	Nombre de suppressions en 2021	Nombre de suppressions en 2022	Total des suppressions	non remplacement postes vacants en 2019	non remplacement départ en ACA en 2020	non remplacement départ en ACA en 2021	non remplacement départ en ACA en 2022	Total des non remplacement des vacants au 31/12/2019 et départs ACA jusqu'au 30/06/2022	Nombre total de DV possibles	Nombre de DV possibles en 2020	Nombre de DV possibles en 2021	Nombre de DV possible en 2022
Nantes	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	5	1	0	1	2					0	2	1	0	1
Nice	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	0	0	1	1					0	1	0	0	1
Rouen	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	4	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Strasbourg	FIP	Coord de FIP en région	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Strasbourg	FIP	Personnel d'Antenne de FIP	4	4	0	0	4					0	4	4	0	0
Strasbourg	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	5	1	0	1	2					0	2	1	0	1
Toulouse	DASE	Assist de gestion admin	1	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Toulouse	DASE	Journaliste	3	3	0	0	3	-1				-1	2	2	0	0
Toulouse	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	2	1	0	0	1					0	1	1	0	0
Région autres	FRANCE BLEU	Assist de gestion admin	49				0					0	0	0	0	0
Région	FRANCE BLEU	Assistant-e administratif-ve	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Chargé-e accueil de radio loc	126				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Chargé-e de communication	2				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Chargé-e d'édition multimédia	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Coordinateur-trice multimédia	6				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Délégué RH fin dir/chaîne/DR	7				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Documentaliste	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Journaliste	402				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	PARL	335				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Régisseur-e d'établissement	45				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Resp atelier de création	4				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Resp. Prog.	45				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable Communication	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable de communication	5				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable de département	42				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable de projets	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable de service niv 2	42				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Responsable de service niv 3	1				0					0	0	0		
Région	FRANCE BLEU	Tech sup du son	273				0					0	0	0		
Total			**4403**	**159**	**87**	**53**	**299**	**-47**	**-6**	**-6**	**-2**	**-63**	**236**	**115**	**75**	**46**

Annexe 2 : Rappel des conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Conditions d'âge et de durée d'assurance pour une retraite au taux maximum

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite*	Durée d'assurance pour obtenir une retraite au taux maximum* (tous régimes de retraite confondus)	Âge d'obtention de la retraite au taux maximum, quelle que soit la durée d'assurance*
1951 (du 01/07 au 31/12)	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
1955 à 1957		166	
1958 à 1960		167	
1961 à 1963		168	
1964 à 1966	62 ans	169	67 ans
1967 à 1969		170	
1970 à 1972		171	
À partir de 1973		172	

Conditions d'âge et de durée d'assurance pour une retraite anticipée pour longue carrière

Année de naissance	Départ possible à partir de	Début d'activité avant	Durée d'assurance cotisée
1955	56 ans et 4 mois	16 ans	174 trimestres
	59 ans	16 ans	170 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1956	56 ans et 8 mois	16 ans	174 trimestres
	59 ans et 4 mois	16 ans	170 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1957	57 ans	16 ans	174 trimestres
	59 ans et 8 mois	16 ans	166 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1958	57 ans et 4 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1960	58 ans	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres

Durée d'assurance pour la retraite anticipée des assurés handicapés

Année de naissance	Départ possible	Durée d'assurance minimum	Durée d'assurance cotisée
1955 à 1957	59 ans	86 trimestres	66 trimestres
1958 à 1960	56 ans	117 trimestres	97 trimestres
	57 ans	107 trimestres	87 trimestres
	58 ans	97 trimestres	77 trimestres
	59 ans	87 trimestres	67 trimestres
1961 à 1963	55 ans	128 trimestres	108 trimestres
	56 ans	118 trimestres	98 trimestres
	57 ans	108 trimestres	88 trimestres
	58 ans	98 trimestres	78 trimestres
	59 ans	88 trimestres	68 trimestres
1964 à 1966	55 ans	129 trimestres	109 trimestres
	56 ans	119 trimestres	99 trimestres
	57 ans	109 trimestres	89 trimestres
	58 ans	99 trimestres	79 trimestres
	59 ans	89 trimestres	69 trimestres

Annexe 3 - Indemnité spécifique de départ volontaire à la retraite

⇨ **Salariés non-journalistes :**

Années complètes d'ancienneté	Indemnité de base en nombre de mois de salaire	Majoration en nombre de mois de salaire	Total en nombre de mois de salaire (plafonné à 12 mois)
5	1,00	3	4,00
6	1,20	3	4,20
7	1,40	3	4,40
8	1,60	3	4,60
9	1,80	3	4,80
10	2,00	3	5,00
11	2,33	3	5,33
12	2,67	3	5,67
13	3,00	3	6,00
14	3,33	3	6,33
15	3,67	3	6,67
16	4,00	3	7,00
17	4,33	3	7,33
18	4,67	3	7,67
19	5,00	3	8,00
20	5,33	3	8,33
21	5,67	3	8,67
22	6,00	3	9,00
23	6,33	3	9,33
24	6,67	3	9,67
25	7,00	3	10,00
26	7,33	3	10,33
27	7,67	3	10,67
28	8,00	3	11,00
29	8,33	3	11,33
30	8,67	3	11,67
31 et plus	9,00	3	12,00

⇨ **Salariés journalistes**

Années complètes d'ancienneté	Indemnité de base en nombre de mois de salaire	Majoration en nombre de mois de salaire	Total en nombre de mois de salaire (plafonné à 12 mois)
5	2,00	3	5,00
6	2,00	3	5,00
7	2,00	3	5,00
8	2,00	3	5,00
9	2,00	3	5,00
10	3,00	3	6,00
11	3,00	3	6,00
12	3,00	3	6,00
13	3,00	3	6,00
14	3,33	3	6,33
15	3,67	3	6,67
16	4,00	3	7,00
17	4,33	3	7,33
18	4,67	3	7,67
19	5,00	3	8,00
20	5,33	3	8,33
21	5,67	3	8,67
22	6,00	3	9,00
23	6,33	3	9,33
24	6,67	3	9,67
25	7,00	3	10,00
26	7,33	3	10,33
27	7,67	3	10,67
28	8,00	3	11,00
29	8,33	3	11,33
30	8,67	3	11,67
31 et plus	9,00	3	12,00

Annexe 4– Indemnité de rupture d'un commun accord pour projet professionnel externe dans le cadre du Plan

⇨ **Salariés non-journalistes :**

Années complètes d'ancienneté	Indemnité de base en nombre de mois de salaire	Majoration en nombre de mois de salaire	Total en nombre de mois de salaire (avec le plafond de 24 mois conformément à la Section 3 du Chapitre 7 du Titre IV)
5	5,00	4	9,00
6	6,00	4	10,00
7	7,00	4	11,00
8	8,00	4	12,00
9	9,00	4	13,00
10	10,00	4	14,00
11	11,00	4	15,00
12	12,00	4	16,00
13	12,75	4	16,75
14	13,50	4	17,50
15	14,25	4	18,25
16	15,00	4	19,00
17	15,75	4	19,75
18	16,50	4	20,50
19	17,25	4	21,25
20	18,00	4	22,00
21	18,50	4	22,50
22	19,00	4	23,00
23	19,50	4	23,50
24	20,00	4	24,00
25	20,5	4	24,00
26	21	4	24,00
27	21,5	4	24,00
28	22	4	24,00
29	22,5	4	24,00
30	23	4	24,00
31	23,25	4	24,00

32	23,50	4	24,00
33	23,75	4	24,00
34	24	4	24,00
35	24,25	4	24,25
36	24,50	4	24,50
37	24,75	4	24,75
38	25	4	25
39	25,25	4	25,25
40	25,50	4	25,50
41	25,75	4	25,75
42	26	4	26
43	26,25	4	26,25
44	26,50	4	26,50
45	26,75	4	26,75

⇨ **Salariés journalistes :**

Années complètes d'ancienneté	Indemnité de base en nombre de mois de salaire		Majoration en nombre de mois de salaire	Total en nombre de mois de salaire (plafonné à 24 mois)
5	5	4	4	13,00
6	6	4	4	14,00
7	7	4	4	15,00
8	8	4	4	16,00
9	9	4	4	17,00
10	10	5,5	4	19,50
11	11	5,5	4	20,50
12	12	5,5	4	21,50
13	13	5,5	4	22,50
14	14	5,5	4	23,50
15 et plus	15	7	4	24,00

RADIO FRANCE

Annexe relative aux conséquences des départs projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

14 novembre 2019

I. Presentation des consequences du projet en termes de charge et conditions de travail

Pour chaque chaîne, direction ou filière concernée par le Plan, les conséquences pour les salariés restants au sein de Radio France dans l'hypothèse où les départs volontaires et non remplacements interviendraient ont été évaluées. L'analyse présentée ci-après a principalement porté sur la question des « transferts de charge », étant précisé qu'aucun risque en termes de santé et sécurité n'a a priori été détecté.

A. Chaînes

a. France Inter

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Inter, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 230 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 232 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible. Ce redimensionnement ne devrait pas se traduire par un accroissement significatif de la charge de travail des équipes.

En effet :

- la suppression d'un poste d'attaché-e de production (1 sur 35) et d'un poste de réalisateur-trice (1 sur 32) correspond à des emplois aujourd'hui vacants ; par ailleurs, une rationalisation des dossiers de production des émissions de l'antenne, notamment les weekends serait mise en œuvre, allégeant de fait la charge de travail des équipes ;

- le départ éventuel du speaker-speakerine n'emporterait pas non plus d'accroissement de la charge de travail des autres salariés de la chaîne, dans la mesure où il s'agit d'un poste unique et où une refonte du système de diffusion des émissions prêtes à diffuser (ci-après « PAD ») ainsi qu'un meilleur calibrage de la durée des PAD et l'utilisation de messages de comblement type seraient mis en œuvre.

Le plan de formation numérique de tous les collaborateurs concernés de l'antenne sera poursuivi.

b. France Info

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Info, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 179 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 177 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 2 départs volontaires étant possible.

Globalement, le projet (qui implique 3 suppressions d'emplois de journaliste dont un déjà vacant sur les 153 que la chaîne comporte) ne devrait pas entraîner d'accroissement de la charge de travail des journalistes restant si les départs intervenaient.

Par ailleurs, le développement des compétences numériques et la mise en place de nouveaux outils et notamment une solution « speech to text » dès 2020 (en test actuellement) ou encore la maîtrise de nouvelles techniques comme le « Motion Design », permettraient de rendre les journalistes plus autonomes et d'alléger certaines de leurs tâches, tout comme l'arrêt ou la réduction des contributions sur le Canal 27.

Un programme de formation visant à accroître les compétences numériques de l'ensemble des journalistes et à les rendre autonome sur la gestion numérique sera déployé entre 2020 et 2022.

c. France Culture

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Culture, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 106 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 121 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible.

Au-delà de la suppression d'un emploi permanent de journaliste (sur les 35 que la chaîne compte aujourd'hui), laquelle pourrait intervenir sans conséquence sur la charge de travail des équipes considérant les évolutions projetées à la Rédaction, le projet se traduit par :

- des changements de rattachement fonctionnels ou hiérarchique, lesquels s'inscrivent dans la marche courante de l'entreprise et n'auraient pas de conséquences sur les missions des salariés concernés ;
- une évolution des activités et compétences pour les assistant-es d'édition, assistant-tes réalisation à la Fiction et conseiller-res littéraires. Là aussi, un programme de formation sera mis en œuvre ;
- l'accueil de 11 postes transférés depuis différentes directions : une réunion d'intégration sera organisée.

Par ailleurs, la fin de l'activité commerciale de Sophia prévue en juin 2020 permettrait de dégager le mi-temps du journaliste intervenant sur cette activité au profit du développement numérique de l'activité de la Rédaction.

d. France Musique

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de France Musique, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 43 emplois permanents au 30

septembre 2019 à 40 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 2 départs volontaires étant possibles.

Le projet ne devrait pas entraîner d'accroissement de la charge de travail des deux assistants-tes administratifs-ves en cas de départ d'un assistant-te administratif-ve, du fait de la baisse des captations de concerts et d'une reprise des tâches par la délégation RH et Gestion.

De la même manière, le départ éventuel d'un gestionnaire de données programme ne devrait pas notablement accroître la charge de travail des deux autres salariés exerçant ces fonctions, du fait de la simplification de l'activité de saisie de la grille, notamment par l'automatisation de la bascule de données entre MUSICMASTER et ITEMA.

Un programme de formation au numérique sera également mis en œuvre.

e. **FIP**

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de FIP, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 40 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 24 emplois permanents tel que détaillé dans le Livre 2, 15 départs volontaires étant possibles.

La fin de l'animation locale de l'antenne et la mise en place d'une antenne nationale se traduira par le repositionnement des animateurs-trices et coordinateurs-trices au sein de la station locale France Bleu située dans la même ville, ces salariés ayant par ailleurs la possibilité de se porter candidats au départ volontaire. Compte tenu de ce que le repositionnement s'effectuerait dans la même ville, aucune mesure d'accompagnement à la mobilité géographique n'apparait nécessaire. Les salariés concernés bénéficieraient d'un accompagnement à la découverte de leur nouvel environnement de travail pendant la première semaine et, si nécessaire, d'une formation d'adaptation pendant les trois premiers mois.

S'agissant des 5 emplois de réalisateurs, deux sont aujourd'hui vacants. Un réalisateur serait repositionné au sein d'une autre chaîne à Paris, tout en étant éligible au départ volontaire. Compte tenu de la fin de l'animation locale et de la mise en place d'une antenne nationale s'accompagnant de nouveaux outils et méthodes, et de l'accompagnement prévu avec la DPA, cette réduction de l'équipe de réalisateurs-trices ne devrait pas altérer les conditions et la charge de travail des réalisateurs-trices.

Par ailleurs, il sera, si nécessaire, fait appel aux réalisateurs de la DPP pour un renfort ponctuel sur la production de certaines émissions.

f. Mouv'

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de Mouv', hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 20 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 24 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

L'effectif de Mouv' étant renforcé par la création de nouveaux postes, aucun accroissement de la charge de travail ou nécessité d'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés actuels n'est anticipé.

B. Direction de la musique et de la création (DMC)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DMC, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 462 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 412 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 43 départs volontaires étant possibles.

En cas de départs volontaires de musiciens du chœur, qui concerne les membres du chœur, la charge de travail des musiciens restants ne devrait pas augmenter, les œuvres programmées étant adaptées au redimensionnement du chœur. Il est également à noter que 3 emplois parmi les 33 du chœur correspondent à des postes vacants non-remplacés (1 soprano et 2 alti).

Il en va de même pour les musiciens de l'Orchestre Philarmonique de Radio France (où 3 postes sont déjà vacants) comme de l'Orchestre National de France. En ce qui concerne ce dernier, l'effectif de clavier et de percussions restant est estimé comme suffisant pour assurer la programmation dans le respect de la durée du travail.

Les autres réductions d'emplois projetées apparaissent absorbables en termes de charge de travail pour les raisons suivantes :

- les conseillers artistiques et un adjoint, du fait de la réduction de la programmation et de la production des concerts ;
- le Responsable de projet du fait d'un passage du mode projet au mode exploitation ;
- 1 responsable de service niveau 2, dans la mesure où la production de concerts jeune public sera remplacée par de la production d'objets numériques et où le suivi de production assuré le sera par d'autres services ;
- non-remplacement du poste de chargé-e d'affaires générales car ce poste est aujourd'hui vacant ;

- un chargé de communication (5 postes maintenus) en raison de l'intégration des états statistiques de fréquentation ainsi que du redéploiement des activités du service éducation et développement culturel et de la mise en place du logiciel Opas (export de données) ;
- un des cinq responsables de communication, du fait de la mutualisation des tâches liées au protocole avec les services protocole de la Présidence et les responsables de coordination artistique des formations musicales ;
- 1 responsable de coordination artistique, du fait du regroupement avec le poste de chargé d'affaires générales ;
- un agent de billetterie et un-une hôte-sse conférencier-ère, du fait de la réduction des visites, de la réduction des horaires de la billetterie et de l'essor de la réservation en ligne ;
- un agent d'accueil des artistes, compte tenu de la fermeture des studios moyens ainsi que d'une partie des loges, qui entraine une baisse du nombre d'artistes à accueillir.

C. Fonctions transverses

a. Direction des Antennes et de la Stratégie éditoriale (DASE)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DASE, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 79 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 67 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 10 départs volontaires étant possibles.

La charge liée à la création de relais en région pour la Direction musicale des antennes sera absorbée par la création des postes de Délégués musicaux.

Compte-tenu du maillage actuel du réseau France Bleu, le maillage du territoire par les Bureaux Régionaux d'Information doit être redéfini. Ainsi, un bureau sera maintenu à Lyon, ville où France Bleu est absente. Concernant Toulouse et Marseille, le rôle des journalistes de France Bleu vis-à-vis des rédactions nationales sera affirmé.

Cela permettrait le repositionnement d'un journaliste à Marseille (un poste étant vacant et non pourvu) et de 2 journalistes à Toulouse (un poste étant vacant et non pourvu) et d'un poste d'assistante de gestion administrative à Toulouse dans la locale de France Bleu, ces salariés ayant la possibilité de se porter candidats au départ volontaire. Compte tenu de ce que le repositionnement s'effectuerait dans la même ville, aucune mesure d'accompagnement à la mobilité géographique n'apparait nécessaire. Les salariés concernés bénéficieraient d'un accompagnement à la découverte de leur nouvel environnement de travail pendant la première semaine et, si nécessaire, d'une formation d'adaptation pendant les trois premiers mois.

La mise en place d'un nouveau rendez-vous porté par les animatrices de FIP à la place de FIP actu combinée à l'arrêt de Sophia permet d'envisager quatre départs volontaires de journalistes sans impact notable pour les 55 journalistes restants.

La fermeture du PC Mobilité, au sein duquel trois emplois sont vacants, et qui se traduira par la mobilité du journaliste dans une chaine à Paris ou son départ volontaire, est absorbable du fait de :

- la réorganisation de l'équipe de France Bleu Paris, qui a fait de la mobilité un axe majeur, pour un traitement éditorial adapté ;

- le traitement de la mobilité comme des faits d'actualité par les rédactions de France Inter et France Info, notamment sur les séquences de grand départ et lors des jours de grève dans les transports qui occasionnent des embouteillages.

Comme évoqué dans la partie relative à France Culture, le temps de travail dégagé par la fin de l'activité commerciale Sophia permettra au journaliste de la rédaction de France Culture de réaliser des activités en lien avec le développement numérique.

La fin de cette activité permettrait également le départ d'un poste de responsable de département et d'un poste de chargé de projet technologie, les missions ayant vocation à disparaître en cas de départs.

En outre, le non-remplacement du poste d'assistante de gestion administrative à Paris peut également s'envisager sans transfert de charge notable compte tenu des projets d'automatisation et de simplification de la filière RH et gestion.

b. Direction des Personnels d'Antenne (DPA)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DPA, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 442 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 411 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 29 départs volontaires étant possibles.

Compte tenu des baisses d'activité et de la transformation des modes de productions, notamment du fait de l'accroissement de l'activité de captation et de montage vidéo, les éventuels départs de techniciens supérieurs du son à Paris et Lyon, d'un musicien metteur en onde, de deux chargés de production, et d'un poste de responsable de service à Lyon apparaissent absorbables.

De la même manière, le départ éventuel des techniciens du son qui sont rattachés à la délégation aux Antennes ainsi que d'un planificateur à la régie de planification des antennes

et d'un responsable de département pourraient intervenir sans modification notable pour les équipes restantes du fait de l'optimisation des dispositifs de productions décrites dans le « Livre II ».

L'arrêt de certaines activités de par leur automatisation (découpe de podcast), le transfert vers les coordinations d'antennes des chaines, l'action devenue élémentaire dans le workflow ITEMA d'historisation et d'archivage des éléments diffusés ainsi que le transfert des activités de support N1 vers la DTSI permettraient par ailleurs le départ de 3 gestionnaires de support numérique et d'un opérateur-trice de numérisation sans transfert de charge notable.

Il en va de même de l'éventuel départ d'un responsable de service du fait des transferts des activités vers France Culture et la DTSI.

Par ailleurs, la rationalisation de l'encadrement managérial (6 responsables pour 39 techniciens du son) permet d'envisager le départ de deux responsables de services de la Direction Logistique et production sans augmentation significative de la charge de travail de leurs collègues.

Enfin, le départ d'un responsable de service à l'échelon central sera également possible sans conséquences notables sur la charge de travail de ses collègues du fait de la diminution des activités liées aux missions de l'échelon central.

Il est souligné que la transformation des métiers et des activités sera accompagnée par des formations dispensées aux salariés concernés de la Production et par un dispositif de développement professionnel incluant des opportunités de mobilité.

c. Direction des Personnels de Production

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DPP, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 122 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 92 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 19 départs volontaires étant possibles.

Les pratiques de production étant repensées, notamment par l'autonomisation des techniciens sur certaines émissions et la réduction du nombre des captations par France Musique de concerts extérieurs, le départ de 15 réalisateurs (1 poste vacant non remplacé) et de 2 assistants-tes de gestion administrative pourrait intervenir sans qu'aucun risque ne soit anticipé en termes de charge de travail des réalisateurs restants. Cela est d'autant plus vrai que l'établissement des relevés de droits d'auteurs des PAD serait transféré vers les régisseurs de droits d'auteurs.

Cette automatisation des droits d'auteurs, favorisée par la gestion des métadonnées dans les systèmes documentaires, permettra le départ d'un régisseur de droit d'auteur, outre un départ planifié dans le cadre de l'accord sur les procédures de départs volontaires en retraite à Radio France 2016-2018 du 4 mai 2016 ou dans le cadre du dispositif du « temps partie compensé en partie » du 19 décembre 2017 (dit « accord des âges ») non remplacé, les tâches liées à la gestion des droits d'auteurs étant significativement allégées.

Les fictions de France Culture étant appelées à évoluer, le métier d'assistant à la réalisation se rapprochera de celui l'assistant de production audiovisuelle ou d'assistant de spectacle vivant, de sorte que le départ éventuel d'un assistant à la réalisation apparaît absorbable.

d. Documentation

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Documentation, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 112 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 82 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 27 départs volontaires étant possibles.

Au sein du service actuel « Documentation d'actualité », l'automatisation partielle de l'indexation de 1er niveau et de l'indexation manuelle complémentaire ainsi que le fait de recentrer l'intégration sur l'indexation "particulièrement stratégiques" permettront de supprimer deux postes de documentaliste sans qu'un risque en termes de charge de travail pour les équipes restantes n'ait été identifié.

Dans ce même service :

- la réduction de deux postes de documentaliste est envisageable du fait de la refonte de l'ergonomie du portail intranet donnant accès aux bases documentaires pour les utilisateurs ;
- le départ éventuel de 4 opérateurs de numérisation apparaît absorbable compte tenu de l'intégration directe d'une sélection de flux numériques dans la base de données DocPresse.

Au sein de la discothèque, un poste d'opérateur de numérisation pourrait être supprimé sans impact sur la charge de travail des équipes, du fait de la mise en place de l'importation directe des flux audio et des métadonnées en provenance des labels musicaux et d'outils d'analyse du signal sonore et/ou des textes pour en extraire des métadonnées limitant les saisies manuelles. Un poste de gestionnaire de support documentaire pourrait également être supprimé sans transfert de charge du fait de la diminution des supports physiques.

Par ailleurs, le remplacement des résumés chronologiques des émissions par des transcriptions automatiques et le recentrage de l'indexation sur les contenus

"particulièrement stratégiques" permettrait d'envisager les suppressions de postes projetées au sein de la documentation sonore actuelle.

Les suppressions de postes de documentaliste de la bibliothèque centrale et de la bibliothèque musicale peuvent également s'envisager sans conséquence notable sur la charge de travail des documentalistes restants, du fait respectivement de la fermeture de la salle de lecture et de la refonte de l'ergonomie du portail intranet donnant accès aux bases documentaires pour les utilisateurs.

Le départ de deux assistantes administratives pourrait être absorbable du fait d'une part du fait du regroupement des services administratifs à la suite de la création des nouveaux pôles, et du fait de la baisse du volume numérisation manuelle liée à l'acquisition d'un outil d'automatisation des flux.

Enfin, la mise en place de la nouvelle organisation, fondée sur des regroupements de services et d'activités au sein des pôles, combinée aux évolutions précédemment rappelées qui allègeront certaines tâches, permettra d'ouvrir au départ un poste d'encadrement. En cas de départ, une attention particulière à la charge de travail de l'encadrement sera néanmoins portée dans les mois suivant la mise en œuvre.

Les activités et compétences des documentalistes devraient également évoluer de la manière suivante :

- Moins d'activité d'indexation manuelle
- Moins d'activité de recherches de premier niveau
- Plus d'activité de gestion / gouvernance des données
- Plus d'activité de recherches complexes
- Plus d'activité de support éditorial, de ré-éditorialisation d'archives
- Renforcement des compétences de documentation audiovisuelle (photo / vidéo)

Ces évolutions ne devraient pas entraîner de besoins de formation spécifique, à l'exception le cas échéant du renforcement des compétences de documentation audiovisuelle ; ces équipes feront néanmoins l'objet d'une attention particulière en termes d'accompagnement du changement.

e. Directions du Numériques (DN)

Les DN regroupent la Direction Technique du Numérique (DTN) et la Direction de l'Offre et du Marketing Numérique (DOMN).

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DTN, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 34 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 50 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la DOMN, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 27 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 42 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », aucun départ volontaire n'étant prévu.

Un point d'avancement régulier sur ces créations de postes sera fait par les Directeurs respectifs avec leurs équipes.

f. Filière RH et Gestion

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la filière RH et Gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 332 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 297 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 34 départs volontaires étant possibles.

La création d'un service centralisé d'approvisionnement au service des activités de Radio France, s'appuyant sur un processus optimisé de gestion des commandes et de leur réception, permettrait le départ ou le non-remplacement de 6 postes d'assistant de gestion administrative, d'un poste de responsable de niveau 2 (filière management) sans que des répercussions sur la charge des équipes ne soient anticipées.

De même, il apparaît possible d'ouvrir au départ volontaire 5 poste d'assistante de gestion administrative et 3 postes de gestionnaire de paie au sein du service paie à la DRH, du fait de la refonte et dématérialisation du processus de gestion des cachets et piges et de la proposition d'un service accru à l'attention des populations intermittentes.

Les évolutions liées à l'amélioration des conditions de traitement des actes de gestion de premier niveau, des missions et du travel management, permettraient le départ de 8 assistantes de gestion administrative et d'un responsable de service niveau 3 (filière management) sans transfert de charge notable. Le poste d'assistant de Direction vacant ne sera pas pourvu.

Enfin, s'agissant des collaborateurs de la filière RH et gestion au sein du réseau France Bleu :

- les optimisations présentées précédemment et applicables à l'ensemble des directions (approvisionnements, autorisation de dépenses, cachets/piges, actes de gestion de premier niveau et missions) seraient également mises en œuvre de sorte qu'un certain nombre de tâches pourrait disparaître ;

- il ressort qu'un dimensionnement à 1 poste d'assistant de gestion administrative par radio locale est aujourd'hui envisageable ;

- afin d'assurer la continuité d'activité sur les périodes d'absence du titulaire du poste, il serait demandé aux chargés d'accueil de la station de réaliser quelques tâches RH/finances, avec le soutien des délégations, en étant accompagnés, le cas échéant, d'une formation d'adaptation ;

- une réflexion identique a été menée sur le périmètre des ateliers de création. Il en ressort que l'activité RHG sur ce périmètre pourrait être assurée par un seul assistant de gestion administratif.

Ceci permettrait d'ouvrir au départ 13 postes d'assistant-e de gestion administrative (2 postes vacants non-remplacés) sans qu'un risque en termes de charge de travail n'ait été détecté.

La réorganisation de la filière reposant pour l'essentiel sur l'introduction d'outils permettant d'automatiser des tâches, une vigilance particulière sera portée à leur déploiement en veillant à laisser le temps nécessaire aux équipes pour se les approprier. Des formations sont bien entendu prévues à cet effet.

g. Direction Technique et des Systèmes d'Information (DTSI)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de DTSI, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 181 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 167 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 18 départs volontaires étant possibles.

Au sein de la délégation Support & Continuité, la rationalisation du management permettrait le départ d'un responsable de département et de son adjoint.

En cas de départ, une attention particulière sera portée à la charge de travail et l'adaptation de l'encadrement à cette organisation.

La suppression d'un poste de technicien supérieur de maintenance (outre 1 poste vacant non pourvu), de 3 techniciens de maintenance bureautique (outre 1 poste vacant non pourvu) et de 2 techniciens supérieurs du son apparaît absorbable compte tenu du recentrage sur les activités de support, les activités non-stratégiques n'étant plus traitées.

Au sein de la délégation Infrastructure, la refonte des activités MCO et de leurs modes de fonctionnement ainsi que la transformation des métiers rendrait possible le départ ou le non-

remplacement de deux responsables de projets technologies et d'un chargé de projets technologies sans conséquence notable identifiée en termes de charge de travail.

Au sein de la Délégation Système d'Information, un poste de responsable de service niveau 2, 2 postes de responsable de projets technologies, 2 postes de chefs de projets technologie et un responsable de département peuvent être ouverts au départ volontaire ou ne pas être remplacés s'ils sont vacants, compte tenu :

- du pilotage de l'ensemble des projets SI métiers et SI gestion avec une approche d'accompagnement de la transformation et des nouveaux usages ;
- de l'équilibrage du recours à la prestation externe versus le recours aux ressources internes en privilégiant le « cœur de métier ».

Enfin, pour la délégation RH et Gestion, la rationalisation de la filière Management au sein du service Gestion de Parcs & Actifs / Magasin en regroupant les équipes sous un même responsable et l'accroissement du recours à de la prestation externe pour les activités logistiques des matériels dites « non stratégiques », devraient permettre d'absorber le départ éventuel de deux responsables de service niveau 3 et d'un magasinier.

h. Direction de l'Etablissement (DE)

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Direction de l'Etablissement, hors filière RH et gestion, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 262 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 238 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 34 départs volontaires étant possibles.

Au niveau de l'échelon central, la mutualisation de l'assistanat de direction permettrait le départ d'une assistante de gestion administrative.

Au niveau de la Délégation Maintenance Immobilière Paris et Région, le départ de l'assistant de gestion administratif à Lyon serait absorbable compte tenu du transfert du suivi du contrat de maintenance multitechnique et de propreté des stations à la cellule spécialisée située à Paris, dont les équipes gèrent quotidiennement ce type de contrat.

Les autres réductions d'emplois projetées apparaissent absorbables en termes de charge de travail pour les raisons suivantes :

- le départ éventuel de deux techniciens maintenance exploitation énergie climatisation (1 poste vacant non remplacé) compte tenu de l'externalisation de l'ensemble de la maintenance climatisation à l'exception de la centrale géothermique ;

- 2 postes de techniciens d'exploitation maintenance bâtiment compte tenu de la diminution des besoins en menuiserie ;
- 10 agents de nettoyage (outre 2 vacants non pourvus) et 1 agent administratif du fait de l'extension de la prestation de nettoyage (aujourd'hui partiellement externalisée) à l'ensemble des activités de Radio France ;
- un départ d'opérateur en reprographie compte tenu de l''externalisation de la fabrication des cartes de visite ;
- 2 préposés au courrier (outre 2 postes vacants non pourvus) et 1 chargé de supervision logistique du fait de la diminution constante du volume de courrier à traiter ces dernières années combinée à l'externalisation du tri et de la réception des plis spéciaux et colis ;
- 1 chargé de supervision logistique du fait de l'optimisation des outils informatiques ;
- 4 standardistes et 1 chef d'équipe logistique au niveau du standard du fait du transfert et de l'automatisation complète de l'activité vers un Chat Bot ;
- 1 chef d'équipe logistique compte tenu de l'externalisation de la manutention ;
- 4 agents d'accueil et de sécurité (2 postes vacants non pourvus) du fait de la diminution du nombre de points d'accès à couvrir à la MRF (Portes B et F) et à Mangin ;
- 1 assistant de gestion administrative du fait de l'optimisation des outils informatiques (en particulier la mise en place d'un logiciel de planification) ;
- 3 chefs de postes de sécurité du fait de la diminution du nombre de points d'accès à couvrir à la MRF (Portes B et F) et à Mangin ;
- 1 superviseur de sécurité pour la même raison ;
- le non-remplacement d'un magasinier du fait du recours au marché de prestation de manutention pour les actions simples de logistique et de déplacement de mobilier ;
- le départ d'un responsable de service niveau 1 du fait du rapprochement des missions de space-planning et d'acquisition/gestion des mobiliers combiné à la rationalisation de la ligne managériale ;
- un chargé de projet bâtiment du fait de l'extension du marché pour le suivi des contrôles périodiques obligatoires et le conseil auprès des entreprises intervenant sur les installations de sécurité incendie.

Une attention particulière sera portée au suivi des prestations qui seraient externalisées en cas de départ notamment en termes de sécurité.

i. Présidence et structure centrale

Il est rappelé qu'en synthèse, et au niveau global de la Présidence et de la structure centrale, le projet entraînerait le passage d'une organisation comportant 31 emplois permanents au 30 septembre 2019 à 29 emplois permanents tel que détaillé dans le « Livre II », 1 départ volontaire étant possible.

Parmi les assistantes de Direction, l'une ne serait pas remplacée lors de son départ dans le cadre de l'accord des âges du fait de la centralisation de la gestion des agendas et de l'organisation des conseils d'administration, comité d'audits, etc. Ce non remplacement ne devrait donc pas résulter en une augmentation significative de la charge de travail des assistantes.

En outre, en cas de départ volontaire d'un chauffeur, compte tenu de la baisse du volume d'activité du poste de chauffeur mutualisé, il n'y aurait plus de poste de chauffeur mutualisé. Les deux postes de chauffeur restants seraient dédiés à la Présidence ce qui permettrait de réguler leur charge de travail.

II. RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il est rappelé qu'un protocole d'accord en vue du lancement d'un appel d'offre pour réaliser un diagnostic sur les risques psychosociaux a récemment été signé. Cette démarche sera lancée et la direction sera amenée, sur la base de ces conclusions, à identifier si des actions particulières sont requises.

Les principaux risques psychosociaux (« RPS ») identifiés à l'occasion de l'annonce de ce projet de réorganisation et de réduction des effectifs sont mentionnés ci-dessous. Les dispositifs de détection sont ensuite précisés. Il est rappelé que le Document Unique d'évaluation des risques pourra, dans le cadre de la gestion courante, faire l'objet de nouvelles mises à jour si cela s'avère nécessaire en cours de mise en œuvre de la réorganisation.

A. Enjeux

Les nombreux changements à venir sont susceptibles de générer des RPS, parmi lesquels les suivants ont notamment été identifiés :

- La charge émotionnelle : très fortement liée à la période d'incertitude liée à l'avenir pendant la phase de consultation et de mise en œuvre ; cette incertitude peut générer de l'inquiétude, particulièrement pour les salariés exerçant des emplois dans des Directions où des suppressions sont proposées.

- Le climat relationnel : tous ces changements vont influer sur les relations de travail entre les salariés et leurs responsables ; des relations de travail seront amenées à évoluer, voire à disparaître et de nouvelles relations de travail seront à créer.

- L'adaptation aux nouveaux outils ou méthodes de travail, l'adaptation au nouvel environnement de travail en cas de repositionnement au sein d'une autre direction ou chaîne : la réorganisation se traduira, pour de nombreux salariés, par une nécessaire adaptation qui peut être source de stress ou d'angoisse.

- La charge de travail / La charge mentale : même si aucun transfert significatif de charge de travail devant être absorbé par les salariés restants dans l'organisation n'a été identifié, une vigilance sera nécessaire pour suivre la charge de travail des salariés travaillant dans les directions, chaînes ou filières dans lesquelles une réduction d'effectif aura eu lieu.

C'est pourquoi il apparaît essentiel de définir un dispositif d'accompagnement adapté.

Ce dispositif de prévention et d'accompagnement est présenté ci-dessous.

Le plan d'actions sera amené à évoluer tout au long du projet afin de répondre aux besoins et attentes des salariés.

B. Mesures de prévention/détection des RPS

1. Rappel des dispositifs existants

Des dispositifs de prévention des RPS ont d'ores et déjà été mis en place. Il s'agit notamment :

- des actions de formation sur la prévention des RPS ;
- d'un dispositif de soutien psychologique et d'accompagnement des salariés en cas d'évènement grave et traumatogène ou de situations de tensions au sein d'un collectif de travail ;
- d'une cellule de lutte contre les discriminations que les salarié-es peuvent saisir en toute confidentialité ;
- d'un-e référent-e employeur en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Identification d'acteurs spécifiques en matière de prévention des RPS

La délégation à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail est garante des dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels. Elle a pour mission de définir la politique en matière de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise en collaboration avec la présidence et la Direction générale, et les autres acteurs de la prévention. Elle a également pour mission d'animer le réseau des correspondant-es prévention et sécurité au sein de l'entreprise.

Les correspondant-es sécurité au travail présent-es dans les directions opérationnelles, chargé(e)s notamment de participer à l'évaluation des risques professionnels et d'assurer le suivi des actions de prévention en matière de sécurité au travail au sein de leur périmètre.

- Services de santé au travail

La prévention des RPS suppose une forte mobilisation des services de santé au travail.

Les médecins du travail poursuivront leur implication et engagement dans le processus de prévention et d'accompagnement des salariés face aux risques psychosociaux.

Tout salarié pourra également à tout moment solliciter une visite auprès du médecin du travail.

Les coordonnées des services de médecine du travail seront rappelées dans les différentes communications de la direction sur ce projet.

- Psychologue du travail

Radio France a très récemment recruté une psychologue du travail en tant que responsable Qualité de vie au Travail (QVT). Celle-ci est rattachée à la Direction des ressources humaines et aura notamment comme mission de contribuer à l'analyse des situations opérationnelles en toute objectivité pour dégager des pistes de travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

- Poursuite et prolongation de la formation des managers aux RPS

Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise d'identification et de prévention des RPS, des campagnes de sensibilisation aux RPS ou de formation à la gestion de situations spécifiques (par exemple gestion des comportements addictifs) de groupes de managers ont pu être menées. Ces campagnes seront renforcées pendant la phase de mise en œuvre de la réorganisation.

2. Dispositifs spécifiques mis en place dans le cadre du projet

- <u>Mise en place d'une ligne d'écoute psychologique</u>

Consciente que l'annonce d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs, même sur la base de départs volontaires exclusivement, peut susciter de l'inquiétude, la direction a choisi de mettre en place, dès le lendemain de l'annonce du projet, une ligne d'écoute psychologique. Le cabinet PYSA, certifié ISO 9001, a été retenu, et propose une écoute accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone et par internet (chat, messagerie). Ce cabinet, avec lequel l'entreprise a déjà travaillé, ce qui lui permettra d'appréhender plus facilement les problématiques, est composé de psychologues cliniciens, tous diplômés d'un Master II ou d'un DESS en Psychologie Clinique ; ce diplôme garantit le titre de Psychologue aux professionnels et l'indépendance clinique de ces derniers dans le traitement des appels, chats et mails. PYSA garantit l'anonymat et la confidentialité des informations des bénéficiaires.

La durée de cette assistance est prévue pour quatre mois. Il est envisagé, à terme, de lancer un appel d'offre pour mettre en place d'un dispositif plus pérenne dans le cadre de la politique générale de l'entreprise.

Il est précisé que ce dispositif sera mis en place en plus du dispositif de soutien psychologique [illegible] salariés en cas d'évènement grave et traumatogène ou de

- Information spécifique des acteurs de la prévention sur la nature du projet

Les différents acteurs de la prévention des RPS précédemment mentionnés ci-dessus seront spécifiquement informés sur le projet afin qu'ils puissent rassurer les salariés qui s'adresseraient éventuellement à eux notamment sur le fait :

- qu'il s'agit d'un plan de volontariat pur, de sorte que rien ne les contraint à partir, même si leur emploi serait ouvert au départ ;
- que chacun peut conserver une place au sein de l'entreprise dans le cadre de la réorganisation, sans modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- que le déploiement de nouveaux outils se fera progressivement;
- que chacun aura la possibilité d'être formé.

- Accompagnement renforcé de l'introduction de nouveaux outils

Le projet de réorganisation présenté comporte plusieurs volets qui impliquent l'introduction de nouveaux outils pour les salariés de Radio France.

Une attention particulière sera portée à la conduite de ces changements. Celle-ci sera l'occasion d'une réflexion afin d'aboutir à la meilleure articulation possible entre l'organisation des départs d'une part, et l'introduction de nouveaux outils et les formations nécessaires d'autre part.

Il sera veillé à ce que la mise en place effective de ces outils ait été précédée d'un temps suffisant pour permettre une bonne « prise en main » et éviter que les salariés concernés ne se sentent démunis ou dépassés.

- Le renforcement de la concertation avec la CSSCT

La direction souhaite mettre en place un dispositif spécifique de prévention qui s'appuie en particulier sur la mobilisation des acteurs de l'entreprise au travers du renforcement de la concertation avec les CSSCT.

Pendant toute la durée de la consultation et de la mise en œuvre du Plan, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 2022, un point trimestriel sera fait par chaque CSSCT d'établissement au CSEE et un point semestriel sera fait par la CSSCT centrale au CSE central.